

## CIRCOLARE DEL LAVORO DEL 5 AGOSTO 2015

- 1) **Contrattazione di secondo livello: chiarimenti sulla procedura da seguire**
- 2) **Jobs Act: chiarimenti in materia di semplificazione delle procedure di lavoro**
- 3) **Jobs Act: Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 - “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’art. 1, c. 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”**
- 4) **Lavoratori croati - Circolare interministeriale del 3 luglio 2015 - Chiarimenti**
- 5) **Annullamento Durc On Line viziati da anomalie**
- 6) **Consiglio di Stato: nuovamente rimandate all'Adunanza plenaria le questioni dell'obbligo di indicazione, già in sede di partecipazione, dei nominativi dei subappaltatori, nonché dei costi della sicurezza aziendale.**
- 7) **Circolare INPS 17 luglio 2015: chiarimenti in merito alle modifiche al T.U. sui congedi parentali**
- 8) **Jobs Act: modifiche al collocamento obbligatorio**
- 9) **Decreto pensioni: sono stati rifinanziati contratti di solidarietà e ammortizzatori sociali**
- 10) **Premi INAIL imprese artigiane: riduzione all' 8,16%**
- 11) **Ministero del lavoro, Nota 22/07/2015 n. 3845: offerta di conciliazione - Le novità contenute nel Jobs Act**
- 12) **TFR in erogato in busta paga: ad agosto con il finanziamento a favore dei datori di lavoro - Chiarimenti**

\*\*\*

### 1) **Contrattazione di secondo livello: chiarimenti sulla procedura da seguire**

Nel corso degli anni l’impianto normativo dal quale dipende lo sgravio sui premi di risultato è stato oggetto di ripetuti interventi che hanno reso permanente l’incentivo, in precedenza legato a disposizioni specifiche con validità annuale.

#### **La base normativa**

I diversi interventi con cui il Legislatore ha fatto evolvere la materia sono i seguenti:

**Articolo 1, commi 67-68, Legge n. 247/2007 - 67.** *Con effetto dal 1° gennaio 2008 è abrogato l'articolo 2 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135. È istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, un Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello con dotazione finanziaria pari a 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010. È concesso, a domanda da parte delle imprese, nel limite delle risorse del predetto Fondo, uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la*

*corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. Il predetto sgravio è concesso sulla base dei seguenti criteri: a) l'importo annuo complessivo delle erogazioni di cui al presente comma ammesse allo sgravio è stabilito entro il limite massimo del 5 per cento della retribuzione contrattuale percepita; b) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro è fissato nella misura di 25 punti percentuali; c) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai lavoratori è pari ai contributi previdenziali a loro carico sulla stessa quota di erogazioni di cui alla lettera a). 68. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di attuazione del comma 67, anche con riferimento all'individuazione dei criteri di priorità sulla base dei quali debba essere concessa, nel rigoroso rispetto dei limiti finanziari previsti, l'ammissione al beneficio contributivo, e con particolare riguardo al monitoraggio dell'attuazione, al controllo del flusso di erogazioni e al rispetto dei tetti di spesa. A decorrere dall'anno 2012 lo sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro è concesso secondo i criteri di cui al comma 67 e con la modalità di cui al primo periodo del presente comma, a valere sulle risorse, pari a 650 milioni di euro annui, già presenti nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, relative al Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello.*

**Articolo 53, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010 - Contratto di produttività** - 1. *Nel periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011, le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale sono soggette a una imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Tale disposizione trova applicazione entro il limite complessivo di 6.000 euro lordi e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro. 2. Nel periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 le somme di cui al comma 1 beneficiano altresì di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro nei limiti delle risorse stanziata a tal fine ai sensi dell'ultimo periodo dell'art. 1, comma 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. 3. Il Governo, sentite le parti sociali, provvederà alla determinazione del sostegno fiscale e contributivo previsto nei commi 1 e 2 entro il 31 dicembre 2010.*

**Articolo 1, comma 47, Legge n. 220/2010** - *In attuazione dell'articolo 53, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, all'articolo 5, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni, le parole: «31 dicembre 2010» sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2011». Per il periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 la disciplina richiamata nel primo periodo del presente comma si applica ai titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2010, a 40.000 euro. Ai fini dell'applicazione dei primi due periodi del presente comma, l'annualità indicata nei periodi secondo e terzo del comma 1 dell'articolo 5 del citato decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009, e successive modificazioni, si considera riferita all'anno 2010. Lo sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro previsto dall'articolo 53, comma 2, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, è concesso per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2011, con i criteri e le modalità di cui all'articolo 1, commi 67 e 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, nei limiti delle risorse stanziata a tal fine per*

*il medesimo anno 2011 ai sensi del quarto periodo dell'articolo 1, comma 68, della citata legge n. 247 del 2007. All'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni, le parole: «Nell'anno 2009 e nell'anno 2010» sono sostituite dalle seguenti: «Negli anni 2009, 2010 e 2011». Ai fini dell'applicazione del periodo precedente, il limite di reddito indicato nelle disposizioni ivi richiamate è da riferire all'anno 2010.*

**Articolo 26, del Decreto Legge n. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011 - Contrattazione aziendale - 1.** *Per l'anno 2012 le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa, o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, compresi i contratti aziendali sottoscritti ai sensi dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e Ugl, sono assoggettate ad una tassazione agevolata del reddito dei lavoratori e beneficiano di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro. Il Governo, sentite le parti sociali, provvede entro il 31 dicembre 2011 alla determinazione del sostegno fiscale e contributivo previsto nel presente comma nei limiti delle risorse stanziare con la legge di stabilità ovvero previste a tali fini dalla vigente legislazione.*

#### **La situazione attuale**

Attualmente la misura dello sgravio è fissata dall'articolo 4, comma 28, Legge Fornero (n. 92/2012), ad un valore massimo teorico del 5% della retribuzione contrattuale annua, ma dipende in concreto dall'entità delle risorse effettivamente disponibili. Il decreto 8 aprile 2015 (pubblicato sulla G.U. del 29 maggio 2015) ha dettato le regole per la pratica fruizione del beneficio con riferimento alle somme corrisposte dalle aziende nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2014. Per l'anno 2015 lo sgravio è concesso entro il limite del 1,60% della retribuzione contrattuale annua di ciascun lavoratore (secondo l'INPS, ai fini dello sgravio in questione, la locuzione "retribuzione contrattuale" equivale a "retribuzione imponibile annua ai fini previdenziali", comprensiva dunque dei premi oggetto di sgravio) e viene così ripartito:

- sulla quota a carico del datore di lavoro, nella misura di 25 punti percentuali; l'aliquota a carico del datore di lavoro deve essere considerata al netto delle riduzioni contributive per assunzioni agevolate e delle eventuali misure compensative spettanti; rimane in ogni caso escluso dallo sgravio il contributo (0,30%) ex art. 25, Legge n. 845/1978, versato ad integrazione della contribuzione per la disoccupazione;
- sulla quota a carico del lavoratore, lo sgravio è totale e quindi pari al 9,19% per la generalità delle aziende, al 9,49% per i datori di lavoro soggetti alla Cigs, al 5,84% per gli apprendisti; non costituisce oggetto di sgravio il contributo (1,00%) dovuto sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile (per l'anno 2014 € 46.031; rateo mensile € 3.836).

Per beneficiare dello sgravio le erogazioni (premi di risultato) devono essere:

- istituite da accordi sottoscritti a livello aziendale o territoriale con le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero con le loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti;
- correlate alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati;
- connotate, in virtù della correlazione di cui sopra, dall'incertezza circa la corresponsione e/o l'ammontare del premio.

La concessione dello sgravio è altresì subordinata alla condizione che:

- l'accordo, sottoscritto dal datore di lavoro, venga depositato, anche a cura dell'associazione che lo rappresenta, presso la Direzione territoriale del lavoro, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto ministeriale (entro il 29 giugno 2015). Il deposito non è necessario per gli accordi che si limitino a rinnovare intese precedenti senza rinegoziare gli importi e/o i parametri di calcolo;
- l'accordo preveda erogazioni dotate delle caratteristiche sopra indicate. Nel caso di contratti territoriali, qualora non risulti possibile la rilevazione di indicatori a livello aziendale, sono ammessi criteri di erogazione legati agli andamenti delle imprese del settore sul territorio.

Per le agenzie di somministrazione di lavoro si fa riferimento alla contrattazione di secondo livello sottoscritta dall'impresa utilizzatrice o dalle organizzazioni cui essa aderisce. Sono escluse dallo sgravio le aziende che non rispettano la regolarità contributiva verso gli Istituti e la parte economica del contratto collettivo applicato o applicabile. Con particolare riferimento a quest'ultimo punto l'INPS evidenzia la necessità di garantire ai dipendenti trattamenti conformi a quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, del Decreto Legge n. 338/1989 (*“La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo”*).

Per usufruire concretamente dello sgravio le aziende devono inoltrare all'INPS apposita domanda con le modalità indicate nella circolare n. 128 del 2015. A partire dal 24 luglio e fino alle ore 23.00 del 31 luglio 2015, è stata resa disponibile la **versione sperimentale** dell'applicazione *“Sgravi contrattazione II livello 2014”* per l'acquisizione e l'invio delle domande di sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello. L'INPS con messaggio n. 4974 del 24 luglio 2015 ha provveduto a comunicare che le domande devono essere trasmesse via internet sia singolarmente che tramite flussi XML contenenti molteplici domande. L'applicazione è stata resa disponibile tra i Servizi per le Aziende e Consulenti all'interno della sezione Servizi on-line del sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it). **Comunque l'istituto ha fatto presente che, trattandosi di una versione sperimentale, finalizzata al test delle procedure, i dati acquisiti e trasmessi non avranno alcun valore ai fini dell'ammissione allo sgravio.** A conclusione della sperimentazione tutti i dati inseriti saranno cancellati. Con successivo messaggio sarà data informazione circa i tempi di acquisizione e trasmissione delle domande relative allo sgravio contributivo per l'anno 2014.

La documentazione tecnica a supporto della composizione dei flussi XML e il manuale utente della procedura, sono stati pubblicati sul sito internet dell'Istituto [www.inps.it](http://www.inps.it) all'interno della sezione “Informazioni” – “Aziende, consulenti e professionisti” – “Sgravi contrattazione II livello 2014”. Si riferisce inoltre che l'INPS ha messo a disposizione l'indirizzo di posta elettronica [SgraviContrattazione.IILivello@inps.it](mailto:SgraviContrattazione.IILivello@inps.it) per eventuali richieste di chiarimento.

## **2) Jobs Act: chiarimenti in materia di semplificazione delle procedure di lavoro**

Lo schema del decreto attuativo del “*Jobs act*” sulla semplificazione degli adempimenti di lavoro contiene numerose novità di rilievo tra cui, in particolare, l’eliminazione del registro infortuni, la possibilità di tenere online il Libro Unico del Lavoro, probabilmente a partire dal 2017, l’immediata revisione dell’apparato sanzionatorio in materia di lavoro, inasprendo le sanzioni civili e riservando quelle penali alle violazioni più gravi. Le disposizioni contenute nel decreto possono essere suddivise in tre gruppi fondamentali:

- Semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese
- Semplificazione dei rapporti di lavoro
- Pari opportunità.

Vediamo nel dettaglio le indicazioni di massima contenute nel decreto per quello che riguarda la gestione dei rapporti di lavoro. L’intervento del Governo segue i principi dettati dalla legge delega, imperniati su una serie di principi cardine puntualmente individuati come segue:

1. Razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti connessi alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro, con lo specifico obiettivo di dimezzare il numero di atti di gestione del rapporto di carattere burocratico ed amministrativo attraverso un’opera di snellimento del sistema delle comunicazioni obbligatorie telematiche di instaurazione e cessazione del rapporto di lavoro, riducendo le informazioni essenziali a quelle relative al codice fiscale datore di lavoro e del lavoratore, data di inizio del rapporto di lavoro e tipologia del rapporto di lavoro; posto che le restanti informazioni ad oggi obbligatorie sono ricavabili dal Libro unico del lavoro e dalla denuncia mensile UniEmens; l’eliminazione dell’obbligo di presentazione del prospetto informativo annuale per il collocamento obbligatorio (le informazioni necessarie a determinare la quota d’obbligo possono essere ricavate automaticamente dal sistema delle comunicazioni obbligatorie); l’abrogazione del registro degli infortuni (peraltro già prevista anche dal D.Lgs. n. 81/2008) stante la presenza di tutte le informazioni sostanziali sul data base dell’INAIL, implementato dalle denunce telematiche; l’eliminazione dell’obbligo di autoliquidazione INAIL (i dati necessari per la determinazione dei premi assicurativi, potrebbero essere inseriti nella denuncia mensile UniEmens).

2. Snellimento delle procedure e dei rapporti intercorrenti fra impresa e pubblica amministrazione, unificando le comunicazioni da trasmettere alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi e soprattutto attraverso lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori; il miglioramento del processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo attraverso la realizzazione di un apposito servizio sul portale dell’INAIL; la trasmissione all’INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro; la trasmissione all’autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a trenta giorni a carico dell’INAIL, esonerando dunque il datore di lavoro dall’adempimento.

3. Promozione delle comunicazioni in via telematica e conseguente abolizione della tenuta di documenti cartacei, attraverso l’implementazione delle funzionalità del sistema di comunicazioni obbligatorie gestito dal Ministero del Lavoro nonché dei portali istituzionali degli enti previdenziali.

4. Armonizzazione del sistema sanzionatorio in materia di gestione dei rapporti di lavoro, attraverso l’individuazione di sistema sanzionatorio che punti sulle sanzioni civili, graduandole in relazione alla natura formale e sostanziale dell’inadempimento datoriale, e riduca al minimo le sanzioni penali.

5. Ottimizzazione di tutti gli adempimenti di carattere burocratico e amministrativo connessi con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro. A tal proposito si parla per

esempio della possibilità di implementare un sistema telematico gestito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che consenta a ciascuna impresa di piccole e medie dimensioni di elaborare il Libro unico del lavoro in forma totalmente telematica, con l'acquisizione automatica dei dati dal sistema INPS e della facoltà per i lavoratori di accedere on line al medesimo sistema telematico per presentare le proprie dimissioni o accordare la risoluzione consensuale al rapporto.

6. Revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino, finalizzato ad una effettiva e completa semplificazione nell'utilizzo e nella raccolta di informazioni utili ad agevolare l'implementazione delle politiche attive e passive del lavoro.

\*\*\*

### **3) Jobs Act: Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 - "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, c. 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183"**

Come noto stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno scorso il decreto legislativo n. 81/2015 recante "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*". Con l'insieme di norme in parola è stata data attuazione alle disposizioni contenute all'articolo 1, comma 7, della Legge n. 183/2014 recante "*Deleghe al Governo di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*". Con tale decreto, che è entrato in vigore a partire dal giorno successivo alla sua pubblicazione in G.U., ossia a partire dal 25 giugno 2015, è stato dato inizio ad un processo complessivo di razionalizzazione del mercato del lavoro, che dovrà realizzarsi attraverso un ridimensionamento delle tipologie contrattuali utilizzabili dalle aziende. Nella tabella allegata si propone uno schema riassuntivo con le novità relative alle tipologie contrattuali, facendo riserva di fornire ulteriori chiarimenti a seguito dell'emanazione delle apposite circolari ministeriali e degli Istituti previdenziali.

#### **Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81**

#### **"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183"**

##### ***Forma contrattuale comune (articolo 1)***

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

##### ***Collaborazioni organizzate dal committente (articolo 2)***

- A partire dal 1° gennaio 2016, alle collaborazioni esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato salvo per:
  - collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali prevedano specifiche discipline per esigenze produttive ed organizzative;
  - collaborazioni nell'esercizio di professioni intellettuali con iscrizione in appositi albi;
  - attività prestate da organi di controllo e amministrazione di società;
  - collaborazioni in favore di società sportive e dilettantistiche.
- Le parti possono richiedere alle commissioni di certificazione, di cui all'art. 76 del D.Lgs n. 276/03, di certificare l'assenza dei requisiti suddetti.

##### ***Le mansioni (articolo 3)***

- Viene prevista la possibilità di assegnazione del lavoratore a mansioni appartenenti al *livello di inquadramento inferiore, purché rientrante nella medesima categoria legale*, in caso di

modifica degli assetti organizzativi aziendali, con onere per il datore di lavoro di assolvere all'obbligo formativo per il cambiamento della mansione;

- viene consentito alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere ulteriori ipotesi;
- con il mutamento della mansione, che deve essere comunicato per iscritto pena la nullità, il lavoratore ha il diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del livello retributivo in godimento;
- è possibile stipulare, presso le commissioni di certificazione, accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e relativa retribuzione;
- in caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, dopo il periodo fissato nei contratti collettivi o, in mancanza, dopo 6 mesi continuativi.

#### **Lavoro a tempo parziale (articoli da 4 a 12)**

- Nel contratto di lavoro, stipulato in forma scritta, è inserita l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi e nei limiti dell'orario normale di lavoro (40 ore settimanali) è possibile richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari;
- nell'ipotesi in cui il contratto collettivo non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. Il lavoratore può rifiutarsi per motivi lavorativi, di salute o familiari;
- è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario;
- nel rispetto di quanto viene previsto dal contratto collettivo è possibile pattuire, in forma scritta, *clausole elastiche* per la variazione temporale della prestazione o della variazione in aumento della durata;
- viene prevista la possibilità, qualora il contratto collettivo applicato non lo disciplini, di pattuire per iscritto, davanti alle commissioni di certificazione (articolo 76 D. Lgs n. 276/2003) e con preavviso di 2 giorni, *clausole elastiche* (variazione temporale della prestazione e variazione in aumento della durata) nel limite della misura massima di aumento del 25% della normale prestazione annua di lavoro a tempo parziale e con una maggiorazione del 15 % della retribuzione;
- all'interno dei contratti collettivi viene riconosciuta la possibilità di modulare la durata del periodo di prova, del preavviso, del periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia e infortunio;
- viene introdotto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in un rapporto a tempo parziale, per i lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche nonché cronico-degenerative ingrossanti che comportino una riduzione della capacità lavorativa;
- viene riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in un rapporto a tempo parziale, in caso di gravi patologie oncologiche nonché cronico-degenerative ingrossanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore oppure in caso di assistenza di una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con necessità di assistenza continua, nonché in caso i figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap;
- viene prevista la possibilità di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in un rapporto a tempo parziale con riduzione non superiore al 50%.

### **Lavoro intermittente (articolo da 13 a 18)**

- Fermo restando che il ricorso al lavoro intermittente viene effettuato secondo le esigenze dei contratti collettivi, è previsto che in carenza dell'accordo collettivo, i casi di utilizzo di tale contratto saranno individuati con apposito decreto ministeriale. Fino all'emanazione di tale decreto, ai sensi dell'articolo 55, comma 3, del provvedimento, continuano ad applicarsi le regolamentazioni vigenti;
- riguardo alla casistica in cui è vietato il ricorso al lavoro intermittente, il divieto è reso tassativo nelle ipotesi in cui si sia proceduto a licenziamenti collettivi o sussistano trattamenti di integrazione salariale che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente. Nel testo previgente erano invece fatte salve le diverse disposizioni degli accordi sindacali. Il divieto, inoltre, viene esteso a tutti i datori di lavoro - e non solo alle imprese come nella disposizione previgente - che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- facendo sempre salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le RSA oppure le RSU sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente;
- nelle ipotesi di contratto in cui è prevista l'indennità di disponibilità, il rifiuto ingiustificato del lavoratore di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto, ma viene eliminato il riferimento al congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto individuale;
- viene confermato il criterio di computo dei lavoratori intermittenti nell'organico dell'impresa - in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre - ma ai fini dell'applicazione non solo di normative di legge ma anche di discipline di fonte contrattuale;
- resta fermo che il contratto può essere stipulato, anche a tempo determinato, con soggetti con meno di 24 anni di età - purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno - e con più di 55 anni. Tranne specifiche eccezioni, il contratto è ammesso, con il medesimo datore di lavoro, per un periodo massimo di 400 giornate di effettivo lavoro in tre anni solari. Il superamento di tale limite comporta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

### **Lavoro a tempo determinato (articoli da 19 a 29)**

- Viene chiarito che, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, la durata del rapporto tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro, non può superare i 36 mesi, anche in presenza di successione di contratti, per lo svolgimento di *mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro*. In caso di superamento del periodo massimo previsto, il contratto si considererà a tempo indeterminato dalla data di tale superamento;
- viene introdotta la possibilità di stipulare presso la Dtl un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi;
- fatta eccezione per i contratti a termine di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto;
- viene eliminata la possibilità per la contrattazione, di prevedere apposite disposizioni che possano consentire l'apposizione del termine alla durata del contratto a termine, nelle imprese che abbiano proceduto ad effettuare licenziamenti collettivi;
- viene eliminato il riferimento alla "*stessa attività*" per poter effettuare la proroga di un contratto, che potranno essere al massimo 5 nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero di contratti;



- viene stabilito che, se il numero delle proroghe è superiore a 5, il contratto si considera a tempo indeterminato a decorrere dalla sesta proroga;
- vengono mantenuti gli intervalli di 10 e 20 giorni tra un contratto a termine e un altro, salvo eventuali diverse previsioni dei contratti collettivi;
- restano ferme le previsioni di legge, nonché contrattuali, inerenti il numero complessivo di contratti a tempo determinato;
- nel caso in cui venga superato il limite percentuale di ricorso a tale contratto è prevista solo l'applicazione della sanzione amministrativa e non anche la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

#### ***Somministrazione di lavoro (articoli da 30 a 40)***

- Salva diversa disposizione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, i lavoratori somministrati a tempo indeterminato non possono eccedere il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto;
- la somministrazione a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore;
- viene eliminata la previsione che fa salvi eventuali accordi sindacali per superare il divieto di stipula del contratto di somministrazione nelle unità produttive dove si è proceduto a licenziamenti collettivi;
- rimane ferma la responsabilità in solido dell'utilizzatore con il somministratore circa i trattamenti retributivi e previdenziali da corrispondere ai lavoratori;
- rimangono ferme le altre previsioni circa la tutela del lavoratore, l'esercizio del potere disciplinare, le norme previdenziali e i diritti sindacali;
- in caso di somministrazione senza forma scritta il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore;
- nei casi in cui la somministrazione avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni stabilite dalla legge il lavoratore può richiedere la costituzione di un rapporto di lavoro anche solo nei confronti dell'utilizzatore con effetto dall'inizio della somministrazione;
- viene prevista un'indennità nel caso in cui il giudice accolga la richiesta di costituzione del rapporto di lavoro, quale risarcimento del danno in favore del lavoratore (da 2,5 a 12 mensilità);
- previsione di sanzioni amministrative pecuniarie (da € 250 a € 1250) sia per l'utilizzatore che per il somministratore, specificatamente nei casi di: violazione delle forme del contratto (utilizzatore e somministratore) violazione dei limiti percentuali (utilizzatore) e dei divieti (utilizzatore), violazione degli obblighi di forme e di comunicazione e informazione (somministratore).

#### ***Apprendistato (articoli da 41 a 47)***

- Il decreto determina l'abrogazione delle disposizioni del Dlgs n. 167/2011 (Testo Unico dell'Apprendistato) facendo salvo il regime transitorio per regioni e settori in cui la disciplina prevista dal decreto non sia immediatamente operativa (articolo 47, comma 5);
- resta ferma la definizione dell'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione all'occupazione dei giovani, specificando che la forma scritta vale ai fini della prova, ma viene modificata la denominazione delle tre tipologie contrattuali:
  1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
  2. Apprendistato professionalizzante (con eliminazione della dicitura "o contratto di mestiere");
  3. Apprendistato di alta formazione e ricerca.

- l'apprendistato di primo e terzo livello integrano, in un “*sistema duale*”, formazione e lavoro in cui il conseguimento dei titoli di istruzione e formazione potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa.

Seppur con una nuova formulazione di talune disposizioni, la disciplina generale contemplata dal previgente d.lgs. n. 167/11 viene sostanzialmente confermata, con le seguenti novità:

- viene precisato che durante l'apprendistato si applicano le sanzioni previste dalla normativa per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi attestato dall'istituzione formativa;
- viene comunque fatta salva la possibilità per i Ccnl di individuare limiti diversi, per i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti, la stabilizzazione di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro è prevista solo per il contratto di apprendistato professionalizzante (nella disciplina previgente la conferma in servizio per le nuove assunzioni era prevista in via generale per tutte e tre le tipologie di apprendistato).

Nel caso in cui tale percentuale non venga rispettata, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto di apprendistato professionalizzante.

Con riferimento alle specifiche tipologie di apprendistato si evidenzia, in sintesi, quanto segue:

*Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*

- Il piano formativo individuale è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa;
- la regolamentazione dei profili formativi rimane in capo alle Regioni, ma non è più prevista la consultazione delle parti sociali. In carenza della regolamentazione regionale, la disciplina è rimessa ad appositi decreti del Ministero del lavoro;
- viene prevista la facoltà in favore del datore di lavoro di prorogare fino ad un anno il contratto per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, anche nel caso in cui, al termine del percorso formativo, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione o il diploma di maturità;
- viene riconosciuta la possibilità di procedere alla stipula del contratto, di durata non superiore a quattro anni, con giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del relativo diploma, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore. Sono fatti salvi fino alla loro conclusione i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati sulla base del comma 2 dell'articolo 8-bis del Decreto Legge n. 104/13, ormai abrogato.

*Possibile stipula del contratto, di durata non superiore a due anni, con giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato ai sensi dell'articolo 6, comma 5, del dpr n. 87/10:*

- viene definita come necessaria la sottoscrizione di un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa a cui è iscritto lo studente - secondo uno schema definito con il decreto interministeriale sugli standard formativi - che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro;
- con il medesimo decreto interministeriale trovano definizione i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato e, in particolare:
  - quali sono i requisiti delle imprese nelle quali si svolge;
  - quale è il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato;

- il numero di ore che devono essere effettuate in azienda.
- la formazione esterna all'azienda svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente, non deve essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50% per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica;
- per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa non vi è nessun obbligo retributivo;
- per le ore di formazione a carico del datore di lavoro al lavoratore è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi;
- possibile trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dai contratti collettivi;
- la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata è di competenza dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente;
- le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente;
- devono essere definiti con apposito decreto gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con tale tipologia contrattuale.

Ulteriori previsioni relative a tale tipologia contrattuale sono contemplate nello schema di decreto legislativo in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive ancora all'esame del Parlamento.

#### *Apprendistato professionalizzante*

- la qualificazione professionale cui è finalizzato il contratto è determinata dalle parti in base ai profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale del ccnl;
- gli accordi interconfederali, i contratti collettivi e le Regioni non dovranno più disciplinare la durata e le modalità di erogazione della formazione anche in ragione dell'età dell'apprendista;
- come già accennato, fatta salva la possibilità per i Ccnl di individuare limiti diversi, per i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro. Qualora tale percentuale non venga rispettata, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista;
- viene riconosciuta la possibilità di stipulare il contratto di apprendistato professionalizzante con i lavoratori beneficiari non più solo di indennità di mobilità ma anche di un trattamento di disoccupazione, senza limiti di età;
- viene previsto che la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata rimane di competenza del datore di lavoro;

#### *Apprendistato di alta formazione e ricerca*

- Il piano formativo individuale è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa;
- viene resa necessaria la sottoscrizione di un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa a cui è iscritto lo studente, o con l'ente di ricerca - secondo uno schema definito con il decreto interministeriale sugli standard formativi - che stabilisce:
  - durata e modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro;
  - il numero dei crediti formativi riconoscibili allo studente per la formazione a carico del datore di lavoro;
- la formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e, di norma, nei percorsi di istruzione tecnica superiore non può essere superiore al 60%

dell'orario ordinamentale;

- per quanto riguarda le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa non vi è nessun obbligo retributivo;
- per le ore di formazione a carico del datore di lavoro al lavoratore è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi;
- la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata è di competenza dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente;
- le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente;
- verranno definiti con apposito decreto gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con tale tipologia contrattuale.

#### **Lavoro accessorio (articoli da 48 a 50)**

Vietato il ricorso a tale tipologia contrattuale nell'ambito della esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve specifiche ipotesi individuate dal Ministero del lavoro con apposito decreto, da emanarsi entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto in parola.

#### **Norme di rinvio ai contratti collettivi (art. 51)**

Per contratti collettivi si intendono: i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanza sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie.

#### **Superamento del contratto a progetto e dell'associazione in partecipazione (artt. 52 e 53)**

Sono abrogate le disposizioni relative al contratto a progetto contenute nel D.Lgs. n. 276/2003, che rimangono in piedi solo per i contratti già in essere alla data di entrata in vigore della norma.

#### **Stabilizzazione co.co.co e di partite Iva (articolo 54)**

A decorrere dal 1° gennaio 2016 i datori di lavoro che provvedano all'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato di soggetti già impiegati con collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto o titolari di partita Iva con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo sono esonerati dagli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, a condizione che:

- i lavoratori interessati sottoscrivano atti di conciliazione davanti alle sedi di cui all'art. 2113 o davanti alle commissioni di certificazione;
- nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui sopra i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro.

#### **Clausola di salvaguardia (articolo 56)**

Eliminato il contributo aggiuntivo di solidarietà a favore delle gestioni previdenziali e a carico dei datori di lavoro del settore privato e dei lavoratori autonomi, nel caso in cui si verificano o siano in procinto di verificarsi, effetti finanziari negativi e scostamenti rispetto alle valutazioni effettuate.

#### **4) Lavoratori croati - Circolare interministeriale del 3 luglio 2015 - Chiarimenti**

Il Governo italiano non ha prorogato, oltre la scadenza del 30 giugno 2015, il regime transitorio che fino ad oggi ha disciplinato l'accesso al mercato nazionale del lavoro subordinato dei cittadini croati. È quanto è stato reso noto con l'allegata circolare congiunta n. 3841 del 3 luglio scorso del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'Interno. Pertanto, a partire dal 1° luglio 2015, per effetto del meccanismo automatico previsto dal Trattato di adesione all'Unione Europea della Croazia, le limitazioni all'accesso al lavoro nei settori produttivi per i quali operava la restrizione, devono ritenersi decadute. Ai cittadini croati si applicherà, quindi, analogamente agli altri cittadini dell'Unione Europea, un regime di libero accesso al mercato del lavoro interno. Pertanto, i datori di lavoro che intendono procedere all'assunzione di lavoratori croati dovranno rispettare solo gli ordinari adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di lavoro, effettuando le comunicazioni obbligatorie ai servizi territorialmente competenti, secondo le modalità prescritte dal D.M. 30 ottobre 2007. Per le iscrizioni dei rapporti di lavoro dei lavoratori croati appartenenti ai settori che fino al 30 giugno 2015 non erano stati liberalizzati, ai fini della copertura previdenziale e assistenziale, non è quindi più necessaria l'esibizione del nulla osta al lavoro rilasciato dallo Sportello Unico per l'Immigrazione (messaggio INPS n. 4816/15).

\*\*\*

#### **5) Annullamento Durc On Line viziati da anomalie**

La Cnce, con circolare n. 31 pubblicata nella giornata del 27 luglio scorso, comunica l'avvenuto annullamento dei Durc anomali (emessi senza l'indicazione della Cassa Edile), assicurato dall'Inps dopo una riunione tenutasi specificatamente sul problema. Con l'annullamento dei Durc anomali, i soggetti interessati potranno procedere immediatamente alla richiesta di un nuovo Durc, contenente tutti i requisiti previsti. La Commissione si sofferma, poi, nuovamente, su un altro aspetto, oggetto di confronto con gli Istituti e in merito al quale erano già state date indicazioni con la circolare CNCE n. 30 del 14 luglio scorso, attinente quelle imprese che, pur avendo il Csc edile, non risultano iscritte al sistema Casse Edili. In tali casi le Casse Edili, dopo gli opportuni accertamenti (anche con visura camerale), laddove rilevino l'appartenenza dell'impresa al sistema, inviteranno la stessa ad effettuare l'iscrizione al fine di poterne emettere la regolarità. In caso contrario, la Cassa Edile, solo in via provvisoria e nelle more delle modifiche in atto nei sistemi informatici Inps e Inail, dopo aver svolto l'istruttoria senza poter accertare l'effettiva attività dell'impresa e in mancanza di dipendenti edili, invierà l'anagrafica di tale impresa (comunque con Csc edile) alla BNI e la segnalerà alla CNCE come impresa con CF non edile, concludendo l'iter con esito di regolarità. A breve, poste in essere le suddette modifiche, verrà avviata una procedura, già concordata con l'Inps, in virtù della quale le Casse Edili potranno, in questi casi di manifesta incompetenza delle Casse Edili, chiudere l'istruttoria dichiarando il non obbligo di iscrizione del soggetto, comunicandone agli Istituti la non competenza, ragione per cui sarà elaborato un documento pdf esclusivamente Inps e Inail.

**6) Consiglio di Stato: nuovamente rimandate all'Adunanza plenaria le questioni dell'obbligo di indicazione, già in sede di partecipazione, dei nominativi dei subappaltatori, nonché dei costi della sicurezza aziendale.**

Con l'ordinanza in oggetto, la quarta sezione del Consiglio di Stato ha rimesso all'Adunanza Plenaria le questioni dell'obbligo di indicazione, già in sede di partecipazione, dei nominativi dei subappaltatori, nonché dei costi della sicurezza aziendale.

La prima questione attiene, com'è noto, alla necessità (o meno) dell'indicazione del nominativo dei subappaltatori in sede di offerta da parte dei concorrenti di una gara di appalto, i quali abbiano dichiarato di voler subappaltare parte delle prestazioni oggetto dell'affidamento, per le quali non risultino in possesso della richiesta qualificazione.

La seconda questione attiene, invece, ad un profilo di diritto intertemporale, relativo alla tematica dei costi della sicurezza aziendale. Al riguardo, infatti, com'è noto, l'Adunanza Plenaria n. 3/2015 ha statuito nel senso dell'obbligatorietà di detta indicazione, non potendo il relativo accertamento rimettersi alla fase, successiva e solamente eventuale, della verifica di congruità dell'offerta economica.

Tuttavia, la perdurante difformità di indirizzi giurisprudenziali che hanno originato la citata sentenza, ha posto un problema applicativo dei principi enunciati con riferimento alle procedure nelle quali la fase di presentazione delle offerte si sia esaurita anteriormente al recente pronunciamento della stessa adunanza plenaria.

Di conseguenza, la quarta sezione ha reputato opportuno rimettere all'Adunanza Plenaria il chiarimento in ordine al "regime" cui assoggettare, le procedure antecedenti all'arresto giurisprudenziale da ultimo consolidatosi e se sia per questa possibile utilizzare l'istituto del soccorso istruttorio. Più precisamente, la questione deferite all'Adunanza Plenaria sono le seguenti:

- a) se debba o meno essere ritenuta obbligatoria, ai sensi dell'articolo 118 del Decreto Legislativo nr. 163/2006 e delle norme connesse, l'indicazione già in sede di presentazione dell'offerta del nominativo del subappaltatore, qualora il concorrente sia privo dei necessari requisiti di qualificazione per talune categorie scorporabili ed abbia espresso l'intento di subappaltare tali prestazioni;
- b) se, ammessa la risposta affermativa al quesito che precede, per le procedure nelle quali la fase di presentazione delle offerte si sia esaurita anteriormente al pronunciamento della Plenaria, sia possibile ovviare all'eventuale omissione attraverso il rimedio del c.d. soccorso istruttorio, e quindi invitando il concorrente interessato a integrare la dichiarazione carente;
- c) se, in relazione all'obbligo di indicazione in sede di offerta dei costi per gli oneri di sicurezza aziendale, affermato anche per gli appalti di lavori dalla sentenza nr. 3 del 2015, sia del pari possibile, per le procedure nelle quali la fase di presentazione delle offerte si sia esaurita anteriormente al ridetto pronunciamento, ovviare all'eventuale omissione attraverso il rimedio del c.d. soccorso istruttorio, e quindi invitando il concorrente interessato a integrare o precisare la dichiarazione carente.

## **7) Circolare INPS 17 luglio 2015: chiarimenti in merito alle modifiche al T.U. sui congedi parentali**

Le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti possono fruire dell'eventuale periodo di congedo parentale ancora spettante fino al compimento dei 12 anni di età del figlio oppure fino a 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato. La novità riguarda periodi fruiti entro il 2015. Con circolare n. 139 del 17 luglio 2015, l'INPS fornisce le istruzioni in ordine alla modifica del T.U. maternità/paternità in materia di estensione dei limiti di fruizione ed indennizzo del congedo parentale per lavoratori e lavoratrici dipendenti. In particolare, l'Istituto chiarisce che:

- i periodi di congedo fruiti fino a 6 anni di età del figlio, oppure fino a 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato, sono indennizzati al 30% della retribuzione media giornaliera a prescindere dalle condizioni di reddito del genitore richiedente;
- la fruizione del congedo parentale tra il 25 giugno 2015 e il 31 dicembre 2015 è coperta da contribuzione figurativa fino al 12° anno del bambino ovvero fino al 12° anno di ingresso del minore in caso di adozione o affidamento; nei limiti temporali ai quali è sottoposta la riforma in oggetto;
- le domande all'INPS, anche per i periodi fruibili in base alla riforma, sono presentate on line, fatto salvo il periodo transitorio dal 25 giugno alla data dell'aggiornamento della procedura di presentazione delle domande.

\*\*\*

## **8) Jobs Act: modifiche al collocamento obbligatorio**

Lo schema di decreto legislativo attuativo del Jobs Act che disciplina la semplificazione degli adempimenti e la revisione del regime delle sanzioni in materia di lavoro, in fase di approvazione definitiva, prevede una serie di modifiche alla disciplina della Legge 68/90 in materia di collocamento obbligatorio. Si tratta di modifiche incisive, stemperate però dall'introduzione ex novo di incentivi retributivi specifici.

### ***Disciplina del collocamento obbligatorio***

La disciplina del c.d. collocamento mirato è stata introdotta dal legislatore con l'obiettivo di introdurre strumenti e procedure che consentano di contemperare il bisogno etico e morale di garantire opportunità di lavoro ai soggetti disabili da un lato e la sostenibilità di questo tipo di inserimento nell'assetto organizzativo delle imprese dall'altro. Un obiettivo difficile da conseguire e per il quale è indispensabile valutare adeguatamente le capacità lavorative dei soggetti tutelati e analizzare le opportunità di lavoro, le forme di sostegno, le azioni positive, senza tralasciare la gestione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro. Le quote di riserva sono destinate a:

- invalidi civili con una percentuale di invalidità pari ad almeno il 46;
- invalidi di lavoro con percentuale di invalidità superiore al 33%;
- invalidi per servizio, di guerra e civili di guerra con minorazioni dalla prima all'ottava categoria;
- non vedenti e sordomuti;
- categorie protette: profughi italiani, orfani e vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ed equiparati (sono equiparati alle vedove/i e agli orfani i coniugi e i figli di grandi invalidi del lavoro dichiarati incollocabili, dei grandi invalidi per servizio o di guerra con pensione di prima categoria), vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata.

I datori di lavoro che occupano più di 14 dipendenti sono assoggettati all'obbligo assuntivo in base alla dimensione della forza lavoro impiegata:

- da 15 a 35 unità: obbligo di assumere un disabile;

- da 36 a 50 unità: obbligo di assumere 2 disabili;
- oltre 150: obbligo di riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati.

### ***Le novità contenute nel testo del Jobs Act***

Viene soppressa la finestra di tolleranza che consentiva ai datori di lavoro che raggiungevano il limite di 15 lavoratori computabili, di non procedere all'assunzione del soggetto riservatario fino a che non fosse assunto un sedicesimo lavoratore. L'entrata in vigore del decreto comporterà l'obbligo di assunzione contestualmente al raggiungimento dei 15 lavoratori dipendenti.

Tutti i datori di lavoro con un tasso di rischio INAIL superiore al 60 per mille, possono optare per l'esonero a fronte del pagamento dell'importo di 30,64 euro al giorno per ciascun lavoratore non assunto. L'impresa ha tuttavia la possibilità di procedere sempre e comunque con l'assunzione nominativa del lavoratore riservatario. Sono previsti specifici incentivi in favore dei datori di lavoro che procedono ad assumere soggetti riservatari:

- per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 67 per cento l'incentivo, della durata di 36 mesi, è pari al 35% della retribuzione lorda mensile;
- per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento l'incentivo, della durata di 36 mesi, è pari al 70% (a decorrere dal 1° del mese di gennaio 2017).
- per le assunzioni dei lavoratori con disabilità intellettiva e psichica l'incentivo, della durata di 60 mesi, è pari al 70% della retribuzione lorda mensile. Per questi lavoratori sono incentivate anche le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi (a decorrere dal 1° del mese di gennaio 2017).

Lo schema di decreto prevede inoltre l'emanazione di linee guida finalizzate a promuovere una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio; a promuovere accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con le cooperative sociali, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore; a individuare modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità; all'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli; a promuovere l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro; alla individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

\*\*\*

### **9) Decreto pensioni: sono stati rifinanziati contratti di solidarietà e ammortizzatori sociali**

Sono entrate in vigore a partire dal 21 luglio le norme del Decreto-Legge n. 65 del 21 maggio 2015, convertito con modificazioni nella Legge n. 109/2015 (Gazzetta Ufficiale n. 166 del 20 luglio 2015), che conferma la restituzione, seppure parziale, delle somme non corrisposte per la mancata indicizzazione delle pensioni ed il ripristino, dal 2016 un diverso meccanismo di rivalutazione annuale delle stesse. Il provvedimento contiene, peraltro, altre misure di indubbio interesse, fra cui il rifinanziamento per l'anno 2015 dei contratti di solidarietà e l'assegnazione di ulteriori risorse per la concessione degli ammortizzatori in deroga. Quanto alla prima misura, l'intervento interessa sia i contratti di solidarietà di tipo A, ossia i contratti che possono essere stipulati dalle imprese rientranti nell'ambito della CIGS, ai quali sono destinati 150 milioni per l'innalzamento dell'integrazione salariale dal 60 al 70 per cento della retribuzione spettante.

Per la stipula dei contratti di solidarietà di tipo B vanno, invece, 140 milioni di euro che consentono di riaprire i termini per la presentazione delle richieste per l'anno 2015.

Il Ministero del Lavoro aveva dovuto, infatti, invitare i datori di lavoro interessati a non trasmettere



le istanze in quanto non vi erano fondi per la corresponsione del contributo previsto. Questa tipologia di contratto prevede, infatti, l'intervento dello Stato per l'erogazione del 50 per cento della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario, importo che va per metà al lavoratore e per la restante parte al datore di lavoro.

Venti milioni di euro sono, invece, stanziati per finanziare il secondo anno degli accordi di crisi aziendale per cessazione di attività che prevedano, tramite il trattamento di Cigs, la possibile rioccupazione dei lavoratori sospesi utilizzando quindi l'istituto del ricollocamento.

Un intervento significativo interessa, infine, gli ammortizzatori in deroga, la cui dotazione aumenta di 1.020 milioni di euro, per il 2015, che vanno ad aggiungersi ai 700 già stanziati per il 2015. Detta somma va ad incrementare il Fondo sociale per occupazione e formazione ed è destinata al finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga di cui all'articolo 2, commi 64, 65 e 66, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni.

I fondi necessari sono reperiti con la contestuale riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 107 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ossia del fondo istituito per fare fronte agli oneri derivanti dall'attuazione dei provvedimenti normativi di riforma degli ammortizzatori sociali, ivi inclusi gli ammortizzatori sociali in deroga, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, di quelli in materia di riordino dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, con una dotazione di 2.200 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016 e di 2.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2017.

Peraltro, in tema di ammortizzatori sociali, in data 8 luglio 2015 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha emanato il decreto n. 90973, che assegna risorse finanziarie alle Regioni e alle Province autonome, per gli ammortizzatori sociali in deroga pari a 500 milioni di euro, a valere sul Fondo Sociale per l'Occupazione e Formazione.

\*\*\*

#### **10) Premi INAIL imprese artigiane: riduzione all'8,16%**

Alle imprese artigiane che non hanno avuto infortuni nel biennio 2013/2014, spetterà una riduzione in misura pari al 8,16% dell'importo del premio INAIL dovuto per il 2015.

Così ha disposto l'INAIL con determina presidenziale n. 272 del 20 luglio 2015, che sarà inviata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'adozione del provvedimento di competenza.

Con nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5.03.2010, si è chiarito che lo sconto spetta a tutte le aziende che certifichino il rispetto delle norme in materia di sicurezza e la mancanza di infortuni in un arco di tempo precedente alla data di richiesta di ammissione al beneficio.

\*\*\*

#### **11) Ministero del lavoro, Nota 22/07/2015 n. 3845: offerta di conciliazione - Le novità contenute nel Jobs Act**

La comunicazione telematica dell'offerta di conciliazione, prevista dal decreto legislativo n.23/2015 in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in attuazione del Jobs Act, è dovuta solo nei casi in cui il datore di lavoro propone la conciliazione al lavoratore, anche dalle agenzie per il lavoro nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro e non va effettuata quando il rapporto di lavoro si risolve durante il periodo di prova. Questi alcuni dei chiarimenti operativi forniti dal Ministero del lavoro nella nota 22/7/2015, n. 3845, emanata ad integrazione della nota n. 2788 del 27 maggio 2015, con la quale erano stati forniti i primi indirizzi operativi sulla comunicazione telematica dell'offerta di conciliazione e resa disponibile la relativa applicazione, chiarisce ulteriori

aspetti operativi. Il Ministero chiarisce che la comunicazione telematica dell'offerta di conciliazione:

- è dovuta solo nei casi in cui il datore di lavoro propone la conciliazione al lavoratore;
- è dovuta anche dalle agenzie per il lavoro nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro;
- non va effettuata quando il rapporto di lavoro si risolve durante il periodo di prova.

I datori di lavoro possono effettuare tale comunicazione direttamente o per il tramite dei soggetti abilitati:

- consulenti del lavoro, abilitati a compiere per conto di qualsiasi datore di lavoro tutti gli adempimenti previsti da norme vigenti per l'amministrazione del personale dipendente. Prerequisito è l'iscrizione all'albo.

- Avvocati e procuratori legali, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali, sempre secondo quanto previsto dalle norme citate alla lettera precedente. Costituisce prerequisito l'iscrizione ai rispettivi albi e la comunicazione alla direzione del lavoro della provincia in cui esercitano la consulenza del lavoro.

- i servizi istituiti dalle Associazioni di categoria delle imprese considerate artigiane, nonché delle piccole imprese, anche in forma cooperativa, che abbiano affidato l'esecuzione secondo quanto previsto dal citato articolo 1, comma 4 della Legge n. 12/1979 (*“Le imprese considerate artigiane ai sensi della legge 25 luglio 1956, n. 860, nonché le altre piccole imprese, anche in forma cooperativa, possono affidare l'esecuzione degli adempimenti di cui al primo comma a servizi o a centri di assistenza fiscale istituiti dalle rispettive associazioni di categoria. Tali servizi possono essere organizzati a mezzo dei consulenti del lavoro, anche se dipendenti dalle predette associazioni”*). Tali servizi possono essere organizzati a mezzo dei consulenti del lavoro, anche se dipendenti delle predette associazioni.

- Le associazioni di categoria delle imprese agricole.

- Le altre Associazioni di categoria dei datori di lavoro (articolo 6, comma 1 del Decreto Legislativo 11 dicembre 2002, n. 297).

- Le agenzie per il lavoro (articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276) per l'invio del prospetto riguardante i propri dipendenti.

– I consorzi ed i gruppi di imprese (articolo 31, Decreto Legislativo 276/2003 - *“1. I gruppi di impresa, individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile e del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, possono delegare lo svolgimento degli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate. 2. I consorzi di società cooperative, costituiti ai sensi dell'articolo 27 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, possono svolgere gli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, per conto delle società consorziate o delegarne l'esecuzione a una società consorziata. Tali servizi possono essere organizzati per il tramite dei consulenti del lavoro, anche se dipendenti dai predetti consorzi, così come previsto dall'articolo 1, comma 4, della legge 11 gennaio 1979, n. 12. 2-bis. Le cooperative di imprese di pesca ed i consorzi di imprese di pesca possono svolgere gli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, per conto delle imprese associate. 3. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 2-bis non rilevano ai fini della individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro. 3-bis. Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di cui al comma 1, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende”*) per conto di tutte le imprese del gruppo o consorziate, agendo come dei veri e propri intermediari.

## **12) TFR in erogato in busta paga: ad agosto con il finanziamento a favore dei datori di lavoro - Chiarimenti**

A partire dal mese di agosto 2015 verrà erogato il TFR in busta paga (Qu.I.R.) ai lavoratori che hanno presentato domanda di anticipazione entro il 30 aprile, alle dipendenze di datori di lavoro che occupano meno di 50 dipendenti e che hanno deciso di accedere al finanziamento bancario garantito dall'INPS. I datori di lavoro, a decorrere dalla denuncia contributiva di competenza del mese di agosto, e dunque entro il prossimo 30 settembre, valorizzeranno l'erogazione della Qu.I.R., esponendola nell'UniEmens. La scelta di accedere al finanziamento comporta l'esecuzione di una specifica procedura e una particolare attenzione nella compilazione dell'UniEmens. Viaggia su due binari paralleli l'arco temporale di erogazione della Quota Integrativa della retribuzione prevista in via sperimentale dalla legge di Stabilità 2015 in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato. La liquidazione del TFR in busta paga decorre, in via generale, dal mese successivo a quello nel quale il lavoratore presenta l'istanza al datore di lavoro, da redigere secondo il modello di cui all'allegato A del DPCM n. 29 del 2015.

Ad esempio, in caso di istanza di anticipazione presentata entro il 30 aprile, prima data utile per la richiesta, l'erogazione sarà effettuata:

- da maggio 2015 a giugno 2018 per la generalità dei lavoratori;
- da agosto 2015 (QuIR maturata nel mese di maggio 2015) a settembre 2018 (QuIR maturata nel mese di giugno 2018) per i lavoratori che, pur avendo presentato domanda di anticipazione entro il 30 aprile, sono alle dipendenze di datori di lavoro che occupano meno di 50 dipendenti ed hanno deciso di accedere al finanziamento bancario garantito dall'INPS. In questo caso infatti il datore di lavoro effettua le operazioni di liquidazione della Qu.I.R. a decorrere dal terzo mese successivo a quello di efficacia dell'istanza presentata dal lavoratore.

### ***La previsione normativa***

Tutti i lavoratori dipendenti del settore privato, purché in possesso di un'anzianità di servizio pari ad almeno sei mesi, possono scegliere di ricevere la quota di trattamento di fine rapporto maturata mensilmente unitamente alla retribuzione in busta paga. Restano comunque esclusi da questa possibilità i lavoratori:

- agricoli;
- domestici;
- di aziende sottoposte a procedure concorsuali;
- delle aziende in crisi ex articolo 4 della Legge 297/1982;
- delle aziende in cigs o cig in deroga;
- per i quali la legge o la contrattazione collettiva preveda la corresponsione periodica del TFR ovvero l'accantonamento dello stesso presso soggetti terzi (punto valutato negativamente dal Consiglio di Stato in quanto a rischio disparità ingiustificate);
- che hanno destinato il TFR a garanzia di contratti di finanziamento.

Una volta manifestata la volontà di ricevere il TFR in busta paga, l'opzione non può essere revocata fino alla scadenza del triennio di applicazione sperimentale, ovvero fino al 30 giugno 2018. L'opzione è esercitabile anche da parte dei lavoratori che hanno già conferito il TFR ad un fondo di previdenza complementare: in questo caso, nel triennio di riferimento, l'accantonamento al Fondo sarà costituito solo dal contributo del dipendente e del datore di lavoro.

### ***L'accesso al fondo di garanzia***

L'accesso al finanziamento assistito da garanzia è riconosciuto ai datori di lavoro privati per i quali sussistano contemporaneamente le seguenti condizioni:

- forza lavoro non superiore a 49 addetti, calcolata sulla base dei medesimi criteri adottati per l'individuazione dei soggetti obbligati al versamento del TFR al Fondo Tesoreria INPS;
- non obbligo di versamento del TFR al Fondo Tesoreria INPS;

- No CIG o CIGS.

L'avvio della procedura per la concessione del finanziamento è subordinato alla presentazione alla banca, da parte del datore di lavoro, della seguente documentazione:

- certificazione rilasciata dall'INPS attestante i suddetti requisiti;
- visura camerale attestante l'insussistenza delle condizioni relative a situazioni di difficoltà aziendale;
- ulteriori informazioni e/o certificazioni richieste dalla banca necessarie alla realizzazione dell'operazione di finanziamento.

Alla banca non compete alcuna verifica del merito di credito del datore di lavoro, né al momento della stipula del contratto di finanziamento né nelle successive fasi di utilizzo dello stesso. L'istituto di credito, preso atto della documentazione presentata e d'intesa con il datore di lavoro, comunica all'INPS l'intenzione di finalizzare l'operazione di finanziamento.

L'importo complessivo del finanziamento è comunicato dal datore di lavoro alla banca, in funzione dell'entità delle Qu.I.R. da liquidare mensilmente.

La misura del finanziamento originariamente concesso potrà essere rivista nel corso del tempo, su richiesta del datore di lavoro, a seguito:

- della presentazione di nuove istanze di liquidazione della Qu.I.R. da parte di dipendenti;
- dell'aumento del valore delle Qu.I.R. a parità di numero di dipendenti.

### ***Erogazione del finanziamento***

L'Accordo quadro prevede che il finanziamento venga messo a disposizione del datore di lavoro mediante singole erogazioni mensili, tra il quinto e il terzo giorno precedente a quello di pagamento degli emolumenti, a partire dal mese successivo dalla data di perfezionamento del contratto di finanziamento, e comunque non prima del 1° giugno 2015 e non oltre il termine massimo del 30 ottobre 2018. Il tasso di interesse applicato al finanziamento è comprensivo di ogni onere e non può essere superiore al tasso di rivalutazione del TFR. Non concorrono alla determinazione del tasso applicato:

- le spese notarili e gli oneri fiscali riferiti all'intero svolgimento del rapporto di finanziamento;
- le spese sostenute dal datore di lavoro per l'acquisizione delle necessarie visure camerali.

La banca, a fronte del finanziamento, costituisce un privilegio speciale sui beni mobili del datore di lavoro, senza verifiche sul contenuto della lista dei beni oggetto di privilegio e sulla congruità del loro valore rispetto al finanziamento concesso. Il finanziamento è altresì assistito dalla garanzia del Fondo appositamente istituito presso l'INPS e, in ultima istanza, dello Stato. I datori di lavoro, a decorrere dalla denuncia contributiva di competenza del mese di agosto, e dunque entro il prossimo 30 settembre, valorizzeranno l'erogazione della Qu.I.R. I datori di lavoro espongono l'erogazione della Qu.I.R. nella sezione <GestioneTFR> dell'elemento <denunciaIndividuale> del flusso UniEmens.

5 AGOSTO 2015

Massimo Pipino