

Ai gentili clienti
Loro sedi

Forum Lavoro 2013: i chiarimenti dei funzionari del ministero

Gentile cliente, con la presente intendiamo informarla che, in occasione di un incontro avvenuto con la stampa specializzata (**Forum lavoro 2013**), i funzionari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali hanno fornito importanti chiarimenti in merito alle novità intervenute in materia lavoro. Tra i principali chiarimenti si segnalano: *i*) la **possibilità per le micro imprese**, prive di rappresentanze sindacati, **di beneficiare della detassazione dei salari**, recependo eventuali accordi territoriali firmati da associazioni di categoria (anche senza essere iscritte a esse); *ii*) in caso di assunzione per ragioni sostitutive, **non è più necessario indicare nel contratto di lavoro il nome del lavoratore da sostituire**; *iii*) in materia di **lavoro accessorio**, il limite di € 2.000 da parte di ciascun committente imprenditore e professionista si applica anche **nei confronti dei lavoratori percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito**, mentre **il limite dei € 3.000** (limite massimo di reddito da lavoro occasionale riconosciuto a questa particolare tipologia di lavoratori) **è riferito al lavoratore stesso**; *iv*) tra i **lavoratori assumibili come apprendisti**, rientrano anche i **lavoratori iscritti alle liste della "piccola mobilità" anche in deroga ai limiti di età**; *v*) viene riconosciuta la possibilità di svolgere **il tirocinio presso un'azienda nella quale l'aspirante apprendista ha già avuto una pregressa esperienza lavorativa**, a condizione che **non sussista identità tra l'attività in tirocinio e l'attività lavorativa già prestata**.

Accordi di produttività: la detassazione dei salari

Con riferimento agli **accordi di produttività**, necessari al fine di usufruire della detassazione dei salari, il funzionario del ministero chiarisce che **anche le micro imprese**, prive di rappresentanze sindacati, **possono beneficiare della detassazione in commento** - recependo eventuali accordi territoriali firmati da associazioni di categoria (anche senza essere iscritte a esse) - **atteso che ciò risponde comunque ai principi generali di applicazione della contrattazione collettiva.**

Viene altresì chiarito che **anche gli straordinari possono essere detassati**, qualora gli **accordi territoriali o aziendali individuino**, per lo svolgimento degli stessi, **particolari indici quantitativi** quali, ad esempio, un numero minimo di turni di lavoro aggiuntivi rispetto all'orario normale di lavoro stabilito dal contratto collettivo nazionale. E' necessario però che gli straordinari applicati in azienda siano finalizzati ad incentivare una effettiva "efficientazione" aziendale.

Viene confermata **la possibilità di detassare la retribuzione dovuta per le giornate di ferie**, qualora gli accordi territoriali o aziendali **prevedano un indice quantitativo rappresentato da un piano di smaltimento di giornate di ferie arretrate per ridurre il debito in bilancio.**

Viene precisato, inoltre, che, **il raggiungimento di un obiettivo quantitativo non è indispensabile per il riconoscimento del beneficio fiscale** e che **l'organo ispettivo non deve entrare nel merito** delle scelte adottate negli accordi aziendali o territoriali circa l'individuazione di tipologie di indicatori quantitativi: **solo la mancanza dei requisiti** (indicati dal predetto decreto attuativo) **può inficiare la validità dell'accordo** e, in seconda battuta, **dell'effettivo comportamento aziendale.**

Viene confermato, infine, che, i **termini indicati nel Dpcm del 22 gennaio 2013 per il deposito degli accordi collettivi** - termini da considerarsi ordinatori e non perentori - **devono essere rispettati, al fine di una ordinata e corretta assegnazione delle risorse.** Al riguardo, si rammenta che:

- 3 per i **contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore del decreto**, il termine di 30 giorni per il deposito dei contratti **non può che decorrere da tale data**;
- 4 **per tutti i contratti già sottoscritti alla data del 13 aprile 2013** (quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, avvenuta il 29 marzo 2013) il termine per considerare il **deposito tempestivo è lunedì 13 maggio 2013** (ossia il trentesimo giorno successivo);
- 5 per i contratti sottoscritti in vigenza della previgente disciplina che prevedano l'erogazione di una "retribuzione di produttività" coincidente con una o entrambe le nozioni contenute del decreto, **sarà possibile l'applicazione dell'agevolazione sin dal 1° gennaio del corrente anno.**

Il contratto a termine e la disciplina dei contratti collettivi

Quanto alla nuova disciplina **sui contratti a termine i funzionari del Ministero precisano che**, in caso di **assunzione per ragioni sostitutive**, **non è più necessario indicare nel contratto di lavoro il nome del lavoratore da sostituire**: tale

precisazione recepisce un orientamento consolidato della Corte di Giustizia (sentenza 98/09) che richiede soltanto l'indicazione chiara del termine del contratto.

Osserva

Con la citata sentenza, la Corte ha evidenziato che **tale circostanza non viola la clausola n. 8 dell'Accordo quadro sul tempo determinato** purché siano presenti altre garanzie o misure di tutela o riguardino una categoria circoscritta di lavoratori con contratto a termine.

Viene precisato, inoltre, che, **nel periodo in cui il lavoratore ha la facoltà di manifestare il suo interesse ad avvalersi del "diritto di precedenza"** - individuato rispettivamente in tre e sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro (commi 4 quater e 4 quinquies dell'articolo 5 del Dlgs 368/2001) - **il datore di lavoro è comunque libero di assumere altro personale** nelle more dell'esercizio del diritto di precedenza da parte dei lavoratori che ne hanno titolo: **l'eventuale violazione del diritto di precedenza presuppone**, infatti, che **il lavoratore abbia già manifestato la sua disponibilità.**

I funzionari del ministero affrontano **il caso del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato** che opera a favore dei lavoratori che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbiano prestato attività lavorativa superiore a sei mesi. **Ai fini del computo dei sei mesi**, salvo diversa indicazione da parte della contrattazione collettiva, secondo il Ministero, **devono essere conteggiati tutti i progressi periodi di lavoro a termine**, atteso che normativamente non esistono limiti per andare a ritroso.

Vengono fornite, poi, alcune precisazioni con riguardo alle **modalità di applicazione del contributo addizionale dell'1,4% della retribuzione imponibile in caso di assunzione a tempo determinato**, (introdotto dall' articolo 2, commi 28 e 29, della legge 92/2012). Nello specifico viene precisato che **sul contributo in argomento potranno operare le riduzioni contributive previste dall'ordinamento per tutte le tipologie di assunzioni a tempo determinato agevolate** (es. contratti di inserimento ex D.Lgs. 276/2003, stipulati entro il 31 dicembre 2012; assunzioni di over 50 disoccupati da oltre dodici mesi o di donne, introdotte dall'articolo 4, commi 8 e 11 della legge 92/2012)".

Osserva

Infine, il Ministero sembrerebbe **non riconoscere la modifica del contratto acausale di assunzione a termine** (art. 1 comma bis Dlgs 368/2001) **con il contratto di prossimità stipulato** in base all'articolo 8 del Dl 138/2011, atteso che **la contrattazione di prossimità può intervenire al riguardo solo se "autorizzata" dalla contrattazione nazionale.**

Apprendistato e obblighi formativi

Quanto al **contratto di apprendistato**, i funzionari del Ministero riconoscono legittimo il **comportamento di quelle regioni** (competenti in materia di formazione) **che impongono**, al datore di lavoro, il **pagamento dei corsi formativi per la parte di formazione trasversale**, ma non spiega **quali potrebbero essere le sanzioni per il datore di lavoro che non ottempera alla formazione nel caso in cui la Regione metta a disposizione solo formazione a pagamento.**

Una importante precisazione attiene alla **durata del contratto di apprendistato**, la cui durata minima è indicata dal comma 1, lettera a-bis), articolo 2 Dlgs. 167/2011, il quale introduce un minimo di durata di tale contratto **non inferiore a sei mesi**. Sul punto, viene precisato che tale durata minima:

- 6 **riguarda tutte le tipologie di apprendistato**, ovvero non si riferisce esclusivamente al contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere
- 7 **non è derogabile con un accordo di prossimità** ex articolo 8 del Dl 138/2011?

Viene inoltre precisato che, **nella inusuale ipotesi in cui il contratto collettivo**, nel disciplinare il nuovo apprendistato, **abbia "dimenticato" di approfondire la tematica della formazione "interna" o formale – il datore di lavoro sarà comunque tenuto a garantire la verificabilità e la certificabilità della formazione impartita all'apprendista.**

Peraltro, **nel caso in cui il contratto collettivo preveda l'apprendistato professionalizzante** ma non definisca i "*profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano*" (articolo 4, comma 2), consentendo così di concludere contratti della durata fino a cinque anni, **non è possibile ricorrere ad una regolamentazione del settore affine**; possibilità quest'ultima offerta **solo in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza** o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato).

Osserva

In tal caso, sottolinea il ministero, **se il contratto collettivo non prevede le qualifiche con "intrinseco" contenuto artigianale significa che, le parti sociali hanno ritenuto che non ne sussistono i presupposti.**

Da ultimo, ma non per questo meno importante, viene confermato che, **tra i lavoratori assumibili come apprendisti** - articolo 7, comma 4 - **rientrano anche i lavoratori iscritti alle liste della "piccola mobilità" anche in deroga ai limiti di età.** Per

quanto concerne, invece, le agevolazioni in materia di mobilità si dovranno seguire le indicazioni valevoli per la generalità dei lavoratori iscritti alle liste della "piccola mobilità

Tirocini e i principi della Corte costituzionale

Quanto allo svolgimento dei **tirocini formativi**, i funzionari del Ministero riconoscono la possibilità di **svolgere il tirocinio presso un'azienda nella quale l'aspirante apprendista ha già avuto una progressa esperienza lavorativa**, a condizione che **non sussista identità tra l'attività in tirocinio e l'attività lavorativa già prestata**: se ci fosse identità tra le predette attività potrebbero chiaramente evidenziarsi, a detta del ministero, profili elusivi in quanto verrebbero meno le finalità proprie del tirocinio.

Osserva

I funzionari del Ministero ribadiscono, inoltre, il **divieto di svolgere un tirocinio dopo il conseguimento della laurea triennale e durante gli studi per conseguire la laurea specialistica**.

Voucher: la definizione giuridica di lavoro occasionale

Con riferimento **al lavoro occasionale**, il ministero delle politiche sociali conferma che **il limite di € 2.000** da parte di ciascun committente imprenditore e professionista **si applica anche nei confronti dei lavoratori percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito**, mentre il limite di € 3.000 (limite massimo di reddito da lavoro occasionale riconosciuto a questa particolare tipologia di lavoratori) **deve riferirsi al lavoratore stesso**.

Osserva

A titolo esemplificativo, un soggetto percettore di prestazioni integrative di reddito **potrà prestare la propria opera occasionale presso un medesimo committente fino all'importo massimo di € 2.000** (intesi come importo netto). Il **restante importo disponibile di € 1.000 dovrà necessariamente essere corrisposto da un committente differente**.

Rassicurazioni vengono offerte dal Ministero **con riferimento all'utilizzo del lavoro accessorio avvalendosi delle prestazioni di uno studente di scuola secondaria, al di fuori delle " vacanze" e dei fine settimana**. In tal caso, infatti, **la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale a tempo indeterminato non è automatica**, ma occorre comunque verificare le modalità di svolgimento del rapporto e la correttezza complessiva del comportamento tenuto.

Pertanto, **i funzionari del Ministero confermano**, analogamente a quanto previsto prima

delle modifiche apportate dalla legge di riforma del mercato del lavoro, **il divieto di reclutare lavoratori occasionali nell'ambito di un contratto di appalto e subappalto**. E' possibile, quindi, che una impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi", **purché al di fuori di un contratto di appalto vero e proprio e/o di somministrazione**.

Viene confermato, inoltre, **che non è possibile derogare al valore della quota oraria, anche in presenza di trattamenti minimi contrattuali previsti per i lavoratori dipendenti nettamente inferiori**: anche in tale ipotesi, quindi, **ogni buono lavoro (del valore di € 10) deve necessariamente corrispondere ad una prestazione di lavoro pari ad un'ora lavorativa (60 minuti)**;

Osserva

L'unica deroga al predetto principio (un'ora=un buono) è prevista – in via transitoria - esclusivamente per il settore agricolo, attese le specificità di tale settore economico.

Viene chiarito, infine, che:

- 8 nei limiti indicati dal legisaltore, **è possibile utilizzare i buoni anche se le prestazioni del lavoro accessorio sono identiche a quelle svolte da normali lavoratori subordinati** in azienda;
- 9 **è competenza dell'INPS** fornire indicazioni circa **la procedura da seguire per l'acquisto di buoni che coprano un determinato arco temporale** (alcuni mesi);
- 10 **il voucher può essere utilizzato anche nelle aziende editoriali** per svolgere occasionali prestazioni giornalistiche, ma non nell'ambito di contratti di appalti e somministrazione.

Il licenziamento economico e responsabilità solidale

Si riportano nel proseguo **alcuni commenti dei funzionari del Ministero**, in materia di **licenziamento economico e di responsabilità solidale**, alla luce dei primi pronunciamenti della giurisprudenza di merito.

Anche se molte delle risposte non solo risolutive della specifica tematica, si è ritenuto comunque di indicarle nella loro originaria formulazione.

Domande sul tema del licenziamento economico	Risposta dei funzionari del Ministero
La procedura di conciliazione preventiva al licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere applicata anche nel caso del licenziamento per superamento del	<u>Per il momento si tratta di una sola pronuncia.</u> <i>Del resto il licenziamento per superamento del comparto non è pressoché mai stato ritenuto per "giustificato motivo oggettivo".</i>

<p>periodo di comporto come afferma una recente decisione del Tribunale di Milano (Tribunale Milano, giudice Atanasio, 22 marzo 2013)</p>	<p><i>Attendiamo altre pronunce</i></p>
<p>Il preavviso di licenziamento (o la quantificazione dell'indennità sostitutiva) nel caso della procedura di conciliazione preventiva al licenziamento per giustificato motivo oggettivo decorre dall'avvio di tale procedura o dalla consegna della lettera di licenziamento?</p>	<p><u>Il licenziamento ha effetto dall'inizio della procedura sulla base della "retrodatazione" della sua efficacia prevista dalla norma.</u> Tutto ciò che è lavorato dopo rientra nel "preavviso lavorato".</p>
<p>Nel caso del licenziamento disciplinare la reintegrazione nel posto di lavoro avviene, secondo l'articolo 18 comma 4, se l'infrazione contestata è prevista dal codice disciplinare che la punisce con una sanzione conservativa. Tale previsione si riferisce solo alle infrazioni esemplificate e tipizzate nel codice disciplinare o anche a quelle che sono individuabili in relazione ad un generico rinvio a formule generali?</p>	<p><u>Credo</u> possa operare solo per le sanzioni "tipizzate"</p>
<p>Nel caso di licenziamento collettivo per riduzione di personale l'accordo sindacale che sana i vizi della comunicazione di avvio della procedura di informazione sindacale di cui all'articolo 4, comma 2 legge 223/1991 deve essere formulato indicando espressamente i vizi che si intendono sanare? Tale accordo deve essere firmato da tutte le organizzazioni sindacali che sono partecipi della procedura sindacale o anche soltanto da alcune di esse?</p>	<p><u>Non credo</u> che sia indispensabile indicare i vizi ed è comunque bene che l'accordo sia firmato da tutte le organizzazioni.</p>
<p>Nel caso di licenziamento privo della forma scritta, nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti si applica la reintegrazione nel posto di lavoro di cui all'articolo 18, comma 1?</p>	<p><i>Il requisito della forma scritta è previsto dalla L. n. 604 ai fini della efficacia del licenziamento <u>senza distinzione fra aziende.</u></i></p>

<p>Domande sul tema della responsabilità solidale</p>	<p>Risposta dei funzionari del Ministero</p>
<p>La possibilità per i contratti collettivi di prevedere una deroga al regime della responsabilità solidale riguarda solo quelli</p>	<p><u>Le fonti sono diverse.</u> Da un lato il "nuovo" art. 29 parla di contrattazione nazionale alla quale è rimessa anche la possibilità di modificare l'impianto</p>

<p>nazionali (come indica l'ultima versione dell'articolo 29 del Dlgs 276/2003) o può concernere anche contratti collettivi territoriali e aziendali?</p>	<p><i>solidaristico (che può "individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti"), dall'arto c'è una previsione esplicita dell'art. 8 del 138. Sul punto ritengo che, prima di tracciare un orientamento, sia il caso di attendere le prime pronunce della giurisprudenza.</i></p>
<p>L'articolo 8 del DI 138/2011 consente di derogare alla solidarietà negli appalti anche dopo le modifiche all'articolo 29 del Dlgs 276/2003 (nel quale la possibilità di deroga è rimessa soltanto alla contrattazione collettiva nazionale)?</p>	<p><i>Direi di sì, non ci sono le medesime preclusioni di cui ho detto in relazione al primo contratto a termine "acausale".</i></p>
<p>In base all'articolo 29 del Dlgs. 276/2003, comma 2, la contrattazione collettiva è legittimata dalla legge a prevedere deroghe alla disciplina della solidarietà solo in materia retributiva o anche previdenziale e assicurativa?</p>	<p><i>Sul punto occorre svolgere ancora approfondimenti certamente appare quantomeno poco prudente dire con certezza che le deroghe contrattuali possano operare sul piano pubblicistico e quindi avere effetti nei confronti degli Istituti.</i></p>
<p>Sono garantiti dall'obbligazione solidale ex articolo 29, comma 2 del Dlgs 276/2003 i soli lavoratori subordinati o anche i lavoratori impiegati mediante altre tipologie contrattuali?</p>	<p><i>Credo che la norma possa applicarsi anche ai lavoratori con tipologie contrattuali di natura non subordinata (ad es. co.co.pro.) in quanto, laddove il Legislatore ha voluto riferirsi alla sola categoria dei lavoratori subordinati lo ha fatto espressamente (vedi disciplina solidaristica fiscale contenuta nel D.L. n. 223 o, anche, l'art. 1676 c.c.).</i></p>
<p>La disciplina della solidarietà nell'appalto di cui all'articolo si applica solo nel settore privato o anche nel settore pubblico?</p>	<p><i>Ci sono sentenze che hanno optato per una applicazione, anche nel settore pubblico, delle disposizioni contenute nell'art. 29 ancorché l'esclusione delle PP.AA. deriva direttamente dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 secondo il quale "il presente decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale".</i></p>

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse. Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO