



<b>Rag. Franco Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Dott. Franca Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Rag. Giovanni Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Rag. Stefano Dani</b>	Commercialista – Revisore Contabile
<b>Rag. Raffaele Triggiani</b>	Commercialista – Revisore Contabile
<b>Dott. Fulvia Peruzzi</b>	

**CIRCOLARE BIMESTRALE**  
**nr. 5/12 del 11.10.2012**

[LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO](#)

[LAVORO INTERINALE – COMUNICAZIONI PERIODICHE – ASPETTO SANZIONATORIO](#)

[SGRAVIO CONTRIBUTIVO SUI CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO](#)

[EDILIZIA – LAVORO AUTONOMO E LAVORO SUBORDINATO](#)

[APPRENDISTATO – IMPORTANTI PRECISAZIONI DAL MINISTERO DEL LAVORO](#)

[REGOLARIZZAZIONE LAVORATORI EXTRA UE – INASPRIMENTO DELLE SANZIONI PER LAVORO IRREGOLARE – MODIFICA AL SISTEMA DI COMUNICAZIONI](#)

[NULLA OSTA PER LAVORO ALL'ESTERO](#)

[SETTORE EDILE – ISTANZA DI RIDUZIONE CONTRIBUTIVA](#)

[INAIL – SGRAVIO PER AZIENDE VIRTUOSE](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [OTTOBRE 2012](#) PRIMI GIORNI [NOVEMBRE 2012](#)

## LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Nel precedente Circolare abbiamo accennato per sommi capi alla riforma del mercato del lavoro introdotta con l. n. 92/2012 sintetizzando, in una tabella illustrativa, le principali novità.

Abbiamo poi spiegato il meccanismo di convalida delle dimissioni, finalizzato alla lotta del fenomeno delle dimissioni in bianco, che rimane confermato nelle modalità già specificate.

Rispetto a questo argomento va solo aggiunto che Confindustria, in data 3 agosto 2012, ha sottoscritto un accordo con CGIL CSIL UIL in base al quale la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può avvenire anche in sede sindacale secondo la procedura indicata dall'art. 411 del codice di procedura civile.

Il Ministero del lavoro ha da subito emanato circolari esplicative di alcuni aspetti della riforma la quale, nel frattempo, ha già subito modifiche ad opera del d.l. 83/2012 convertito in l. n. 134/2012 (decreto sviluppo).

In particolare il Ministero ha emanato:

- la circolare n. 18 del 18 luglio 2012 con la quale ha esaminato le novità introdotte nei contratti a tempo determinato, nei contratti di apprendistato, nel contratto di lavoro intermittente, nel lavoro accessorio nonché le novità in materia di collocamento dei disabili e contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco;
- la circolare n. 20 del 1 agosto 2012 che ha puntualizzato gli aspetti relativi al contratto di lavoro intermittente (a chiamata);
- la nota ministeriale n. 11779 del 9 agosto 2012, poi rettificata da un comunicato pubblicato sul sito del ministero, con la quale ha fornito le ultime indicazioni per l'invio della comunicazione relativa alla chiamata nel rapporto di lavoro intermittente.

Sul piano normativo **segnaliamo principalmente il posticipo dell'aumento della contribuzione dovuta alla gestione separata** relativamente ai contratti di lavoro a progetto e assimilati.

In pratica:

- i soggetti non pensionati e non assicurati presso altre gestioni previdenziali obbligatorie sconteranno un'aliquota pari al 28% dall'anno 2014 che salirà al 33% dal 2018;
- i soggetti pensionati e gli assicurati presso altre gestioni previdenziali obbligatorie sconteranno un'aliquota pari al 20% a partire dal 2013 che salirà al 24% dal 2016.

Di seguito riepiloghiamo le novità sintetizzando quanto disposto dalla legge 92/2012 integrata con le modifiche intervenute ad opera del decreto sviluppo, tenuto conto di quanto chiarito dal Ministero con le varie circolari.

Nella presente circolare analizziamo le modifiche apportate alle varie tipologie contrattuali rimandando alle prossime l'analisi degli altri aspetti.

### TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Riteniamo utile ricordare che dal 18 luglio 2012 **le dimissioni rassegnate dalla madre lavoratrice durante la gravidanza e dalla lavoratrice madre o dal padre lavoratore nei primi tre anni di vita del bambino** devono essere convalidate dal servizio ispettivo della Direzione Territoriale del Lavoro; la norma si applica anche alla risoluzione consensuale del rapporto e vale anche per i casi di affidamento o adozione.

**È quindi importante monitorare, per ciascun lavoratore/lavoratrice se, al momento delle dimissioni, si trovano nel periodo di vigenza di questa particolare tutela.**

Quindi, anche in fase di assunzione, sarà necessario acquisire i dati utili per monitorare lo stato del diritto posto che, **in questi casi, la validità delle dimissioni e, quindi, l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro, è subordinata alla convalida da parte della D.T.L.**

Il rischio di non conoscere lo stato dei fatti è particolarmente elevato per i dipendenti maschi per i quali è naturalmente più difficile monitorare eventuali nascite/adozioni di figli nei tre anni precedenti le dimissioni.

## Sostegno alla genitorialità

Va precisato che le disposizioni che riguardano il sostegno alla genitorialità sono **introdotte in via sperimentale per gli anni dal 2013 al 2015**.

Non sono pertanto applicabili per l'anno 2012.

Il padre lavoratore **avrà l'obbligo di astenersi** dal lavoro per un giorno entro i 5 mesi dalla nascita del figlio. Tale giornata sarà retribuita a carico del datore di lavoro.

Sempre entro il medesimo periodo **potrà astenersi** per ulteriori due giorni in sostituzione alla madre in relazione al periodo di astensione obbligatoria. Tali due giorni saranno indennizzati a carico dell'INPS.

Il lavoratore dovrà comunicare preventivamente al datore di lavoro, con quindici giorni di anticipo, le date in cui intenderà fruire di tali permessi.

## LAVORO INTERMITTENTE – A CHIAMATA

Cambia sostanzialmente il campo di applicazione della norma essendo state eliminate molteplici possibilità di applicazione in relazione a determinati periodi dell'anno.

**Dal 18 luglio 2012 il contratto di lavoro a chiamata trova applicazione esclusivamente nei seguenti casi:**

1. contratti stipulati con lavoratori aventi i seguenti requisiti anagrafici - più di 55 anni o meno di 24 anni di età; la circolare precisa che il contratto di lavoro intermittente potrà essere stipulato con soggetti che non abbiano ancora compiuto 24 anni mentre le prestazioni di lavoro intermittente potranno essere richieste e svolte fino al compimento dei 25 anni; (si ricorda che la precedente normativa consentiva la stipula del contratto a chiamata fino a 25 anni e dopo i 45 anni);
2. esigenze o periodi della settimana del mese o dell'anno individuate dalla contrattazione collettiva; sono quindi stati eliminati i riferimenti ai periodi dell'anno predeterminati dalla legge (fine settimana, ferie estive, natalizia, ecc...);
3. ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 276/2003, si ricorda che, come disposto dal D.M. 23 ottobre 2004, nelle more dell'intervento della contrattazione collettiva, è possibile stipulare contratti di lavoro a chiamata per le mansioni indicate nel R.D. n. 2657/1923; si riporta di seguito la tabella allegata al Regio Decreto che elenca le mansioni che comportano un'attività discontinua per le quali è possibile stipulare contratti di lavoro a chiamata.

1. *Custodi.*

2. *Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie.*

3. *Portinai.*

4. *Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa), uscieri e inservienti.*

*L'accertamento che le mansioni disimpegnate dai fattorini costituiscono un'occupazione a carattere continuativo è fatta dall'Ispettorato del lavoro.*

5. *Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.*

6. *Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti.*

7. *Personale addetto alla estinzione degli incendi.*

8. *Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità.*

9. *Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali.*

10. *Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti.*

11. Sorveglianti che non partecipino materialmente al lavoro.

12. Addetti ai centralini telefonici privati.

13. Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni della assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale.

14. Commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.

15. Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi.

16. Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi.

17. Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile.

18. Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati.

19. Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione.

20. Personale addetto ai servizi di alimentazione e di igiene negli stabilimenti industriali.

21. Personale addetto ai servizi igienici o sanitari, dispensari, ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso, gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

22. Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.

23. Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici).

24. Personale addetto ai gazometri per uso privato.

25. Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche.

26. Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici.

27. Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetrerie.

28. Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.

29. Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio:

a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto;

b) degli apparecchi di filtrazione;

c) degli apparecchi di distillazione;

d) dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955;

- e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico;
- f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua;
- g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas.

30. Personale addetto alle gru.

31. Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri.

32. Personale addetto alla manutenzione stradale.

33. Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico.

34. Personale addetto all'industria della pesca.

35. Impiegati di albergo le cui mansioni implicano rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti "impiegati di bureau" come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

36. Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

37. Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.

38. Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa.

39. Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.

40. Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa.

41. Personale addetto esclusivamente al governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri.

42. Personale addetto ai carriponte, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

43. Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi, cineoperatori, cameramen-recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.

44. Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'Ispettorato del lavoro.

45. Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuati i singoli casi nei quali l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità.

## Disciplina transitoria

È stata introdotta una norma transitoria che consente di proseguire fino al 18 luglio 2013 i contratti a chiamata che non siano compatibili con le nuove disposizioni.

In pratica:

- **potranno continuare ad essere eseguiti ancora fino al 18 luglio 2013** i contratti di lavoro intermittente sottoscritti, per esempio, con soggetti ultra quarantacinquenni che non abbiano compiuto 55 anni di età;
- **non possono essere eseguite da subito** le prestazioni rese nei periodi predeterminati della settimana del mese o dell'anno prima disposti dalla legislazione ora abrogata, salvo che non siano state introdotte disposizioni da parte della contrattazione collettiva.

***Si precisa che le prestazioni rese al di fuori delle ipotesi consentite dalla legge comportano la conversione del contratto di lavoro a chiamata in contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.***

Si ricorda che è confermato anche il divieto di **stipula di un contratto di lavoro a chiamata**:

1. in caso di sostituzione di lavoratori assenti per sciopero;
2. nelle unità produttive dove, nei sei mesi precedenti, si sia proceduto ad una riduzione di personale avente le stesse mansioni del personale da assumere (salvo diversa previsione degli accordi sindacali) oppure quando sono in corso sospensioni o riduzione del lavoro con ricorso alla cig che interessano lavoratori aventi le stesse mansioni;
3. quando il datore di lavoro non ha effettuato la valutazione dei rischi.

## Comunicazioni preventive ogni chiamata

Fermo restando l'obbligo di comunicare ai Centri per l'impiego, entro le 24 del giorno precedente, la costituzione del rapporto di lavoro, la l. n. 92 prevede ora:

- ⇒ prima dell'inizio di ogni prestazione o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni
- ⇒ l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare da subito la durata della prestazione alla Direzione Territoriale del Lavoro competente; un apposito D.M. avrebbe dovuto indicare modalità semplificate per tale adempimento.

Occorre precisare che tale comunicazione può essere inviata anche un minuto prima dell'inizio della prestazione ed il datore di lavoro deve conservare copia della stessa come prova da esibire in caso di richiesta da parte degli organi di vigilanza. Circa le modalità Vi invitiamo a consultare la Circolare Flash n. 11 del 12/09/2012.

## CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Una delle novità più significative previste dalla riforma in esame riguarda i contratti a tempo determinato in quanto **è stata introdotta la possibilità di stipulare un primo contratto di lavoro subordinato a tempo determinato senza la necessità di specificare la causa che lo giustifica.**

Occorre infatti premettere, e la legge n. 92 lo ribadisce, che

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

Pertanto il contratto di lavoro a tempo determinato deve essere sorretto da una causa di natura tecnica, organizzativa, produttiva o sostitutiva; **questa causa deve essere specificata nel contratto individuale di lavoro; non è infatti sufficiente dire che il contratto viene stipulato, per esempio, per una ragione di carattere produttivo ma sarà necessario specificare in che cosa consiste citando, ad esempio, la produzione o la commessa che rende necessario l'impiego temporaneo di ulteriore forza lavoro.**

Vale la pena notare che le stesse condizioni sono necessarie anche per il ricorso al lavoro interinale.

Ebbene la l. n. 92 introduce la possibilità di stipulare un contratto a termine o di impiegare un lavoratore con contratto interinale senza bisogno di citare la causa che lo giustifica alle seguenti condizioni:

1. **il lavoratore non deve avere intrattenuto alcun rapporto di natura subordinata in precedenza con il datore di lavoro**; questo si giustifica con il fatto che il contratto a termine è finalizzato anche ad una migliore verifica delle attitudini e capacità professionali del lavoratore il relazione all'inserimento nello specifico contesto lavorativo;
2. **il primo rapporto di lavoro senza causale non può durare più di 12 mesi non frazionabili e non prorogabili**; ciò significa che se un datore di lavoro assume un lavoratore a termine senza causale per un periodo di tre mesi, non potrà prorogare tale contratto né potrà più stipulare altri contratti a termine senza causale con il medesimo lavoratore.

I contratti collettivi nazionali e, qualora delegati, anche i contratti di secondo livello, potranno prevedere ipotesi alternative al contratto a causale nelle quali si potrà comunque assumere lavoratori con contratto a termine senza causale nei limiti del 6% dei lavoratori occupati. Tale facoltà è concessa in presenza di un processo organizzativo interno all'azienda.

**Viene ribadito** che il contratto a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, presso lo stesso datore di lavoro, può avere una **durata massima di 36 mesi** (salvo diverse previsioni del C.C.N.L.) compresi rinnovi e proroghe e indipendentemente dalla durata di eventuali interruzioni.

Nel computo di questo periodo **si sommano anche i rapporti di lavoro interinale a termine**.

Tuttavia, sostiene la circolare n. 18 del Ministero del Lavoro, una volta raggiunti i 36 mesi sono vietati ulteriori contratti a termine ma sono ammessi contratti di lavoro interinale.

#### **Altre disposizioni riguardanti i contratti a termine**

Al di fuori delle ipotesi di proroga, **il contratto a termine che continua ad essere eseguito** dopo la scadenza non si trasforma da subito in contratto a tempo indeterminato ma si considera comunque un contratto a termine entro i seguenti periodi massimi:

- 30 giorni se la durata del contratto è inferiore a 6 mesi;
- 50 giorni se la durata del contratto è superiore a 6 mesi.

Si ricorda che durante questo periodo di ultra attività, spetta al lavoratore una maggiorazione della retribuzione pari al 20% per i primi 10 giorni e pari al 40 % per i giorni successivi.

⇒ Tale periodo di ultra attività dovrà essere preventivamente comunicato al Centro per l'impiego.

**Quando tra datore di lavoro e lavoratore è già intercorso un primo contratto a termine, sarà possibile stipulare un ulteriore contratto a termine dopo un periodo non inferiore a:**

- 60 giorni dalla scadenza del precedente contratto la cui durata non sia stata superiore a 6 mesi;
- 90 giorni dalla scadenza del precedente contratto la cui durata sia stata superiore a 6 mesi.

Si precisa che tali periodi possono essere ridotti rispettivamente a 20 giorni e a 30 giorni ad opera della contrattazione collettiva, anche di secondo livello qualora delegata.

Questo sarà possibile nell'ambito di processi organizzativi determinati da: avvio di nuove attività, lancio di nuovi prodotti, implementazioni o rilevanti cambiamenti tecnologici, necessità di supportare la fase supplementare di un progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di una importante commessa, attività stagionali e altre causali individuate dalla contrattazione collettiva.

In assenza dell'intervento da parte della contrattazione collettiva entro il 18 luglio 2013, sarà uno specifico decreto ministeriale a regolare tale possibilità di riduzione.

#### **Maggiorazione contributiva**

Con effetto dal 1 gennaio 2013 ai rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato verrà applicata una maggiorazione contributiva del 1,4% a carico del datore di lavoro.



Detto contributo non si applica:

- a) Ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b) Ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento di attività stagionali di cui al Dpr n. 1525 del 1963;
- c) Limitatamente al periodo dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 ai lavoratori stagionali assunti in base agli avvisi comuni e dai CCNL stipulati entro il 31 dicembre 2011;
- d) Agli apprendisti;
- e) Ai lavoratori dipendenti dalle pubbliche amministrazioni.

Tale contributo viene restituito, nei limiti delle ultime sei mensilità, qualora:

- Decorso il periodo di prova il datore di lavoro confermi il lavoratore a tempo indeterminato;
- Il lavoratore venga assunto a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del contratto a termine.

### **Impugnazione del contratto a termine**

I contratti a termine risolti **dal 1 gennaio 2013** potranno essere impugnati **nel termine di 120 giorni dalla data di cessazione**. Il termine precedente era di 60 giorni.

Dalla data di impugnazione decorrono poi 180 giorni entro i quali il lavoratore che abbia impugnato il contratto a termine dovrà proporre il tentativo di conciliazione o depositare il ricorso.

La riforma del mercato del lavoro interviene anche a chiarire la portata della disposizione che regola il contenzioso riferito alla qualificazione del contratto a termine.

In pratica la l. 183/2010 aveva stabilito che, qualora il rapporto di lavoro venga convertito dal giudice da tempo determinato a tempo indeterminato, il giudice stesso condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Ebbene, la legge n. 92/2012 interpreta questa disposizione precisando che, l'indennità (da 2,5 a 12 mensilità) disposta dalla l. 183/2010, ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

### LAVORO INTERINALE

Il trattamento dei lavoratori interinali viene sempre parificato a quello spettante ai lavoratori dipendenti del soggetto che li utilizza, aventi le stesse mansioni.

La normativa precedente prevedeva alcune deroghe nell'ambito di programmi di formazione, inserimento lavorativo e qualificazione professionale di soggetti svantaggiati.

**Anche nel lavoro interinale è consentita la stipula del primo contratto a termine senza causale.**

### CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA A PROGETTO

**È stato modificato il D.lgs. 276/2003, che regola le CO.CO.PRO., in senso più restrittivo.**

La versione rinnovata dell'art. 61 del D.lgs. 276/2003 dispone che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore.

Viene quindi eliminato il riferimento a programma di lavoro o fase di esso restando solo il riferimento al progetto rispetto al quale il nuovo testo dell'art. 61 del D.lgs. 276/2003 precisa che:

- 1) Non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente;
- 2) Non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi; tali compiti possono essere individuati dalla contrattazione collettiva.

Il progetto deve prevedere il conseguimento di un **risultato finale compiuto** in quanto non è più previsto il programma di lavoro o la fase.



**Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, che deve essere stipulato in forma scritta, deve quindi contenere:**

- a) l'indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) la descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto (fermo restando che l'obbligo del rispetto delle misure di sicurezza si riferisce alle prestazioni rese nei locali del committente).

☞ **I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, così come sopra specificato, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.**

**Quanto al corrispettivo**, le nuove disposizioni dispongono che il compenso:

- deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito;
- non può essere inferiore ai minimi stabiliti dai contratti collettivi in modo specifico per ciascun settore di attività, per i lavoratori dipendenti che svolgano mansioni equiparabili a quelle svolte dal collaboratore.

☞ **ATTENZIONE**

Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi

Altra importante novità introdotta dalle nuove disposizioni di legge riguarda **il recesso** dal contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

**Il committente non può più recedere, prima della fine del contratto, con il semplice preavviso.**

Questa facoltà è concessa solo al collaboratore qualora l'ipotesi sia espressamente prevista nel contratto stipulato tra le parti.

**Il committente può recedere prima del termine previsto solo qualora il collaboratore non sia più idoneo alla realizzazione del progetto.**

**Entrambe le parti possono recedere prima del termine del contratto per giusta causa.**

### **CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Questa tipologia di contratto è stata abrogata con effetto dal 1 gennaio 2013.

I contratti stipulati fino al 31 dicembre 2012 continueranno ad essere regolati dalle vecchie disposizioni di legge.

## LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO

Questa tipologia contrattuale subisce una sostanziale modifica che lo rende fruibile da una più vasta platea di datori di lavoro in modo più trasparente.

Sull'argomento è intervenuto anche il decreto sviluppo.

In pratica il lavoro occasionale di tipo accessorio, regolato dall'art. 70 e seguenti del D.lgs. 276/2003 modificate dalle norme in esame, consiste in una prestazione lavorativa a fronte della quale il datore di lavoro compensa il lavoratore con voucher acquistati presso l'INPS oppure presso le poste o altri punti vendita autorizzati.

### **Nuova area di applicazione**

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono quindi:

- attività lavorative meramente occasionali
- che non danno luogo a compensi superiori a 5.000 euro, per anno solare, in capo al percipiente il quale deve quindi sommare i compensi ricevuti per questa tipologia di rapporto anche da più datori di lavoro; tale limite è rivalutabile annualmente in base alla variazione dell'indice Istat.

**Qualora il lavoro accessorio venga svolto a favore di imprenditori o professionisti** la prestazione non potrà dare luogo a compensi superiori a 2.000 per anno solare, fermo restando comunque il limite di 5.000 euro di cui sopra.

**Quindi il lavoro occasionale accessorio può essere utilizzato per qualsiasi tipologia di attività anche all'interno delle imprese nel rispetto dei limiti sopra specificati.**

Ogni datore di lavoro dovrà pertanto, prima di avviare una prestazione, verificare che il lavoratore non abbia già raggiunto, nell'anno solare, la soglia dei 5.000 euro e, se imprenditore o professionista, dovrà limitarsi ad erogare voucher per un importo non superiore a 2.000 euro.

Contrariamente alla previgente disciplina la riforma precisa ora che ogni buono corrisponde ad un'ora di lavoro.

Il valore nominale attuale dei buoni, che dovrà essere ridefinito da apposito decreto, ammonta a euro 10,00 comprensivo di 2,5 euro di oneri contributivi. Pertanto il corrispettivo netto spettante al lavoratore è pari a euro 7,5 per ogni ora.

Poiché la norma, nel definire i limiti di cui sopra, fa riferimento ai "compensi" si ritiene che gli stessi debbano essere determinati non in ragione del valore nominale dei buoni ma del compenso netto derivante al lavoratore. Si attendono tuttavia conferme in merito.

Il decreto sviluppo prevede che per l'anno 2013 possano essere rese prestazioni di lavoro accessorio dai soggetti che percepiscono prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito (cig, disoccupazione, mobilità, ecc.):

- ☞ in tutti i settori produttivi nei limiti di 3.000 euro annui di corrispettivo per anno solare.

### **Lavoro accessorio nel settore agricolo**

Nel settore agricolo le prestazioni di lavoro occasionale accessorio, con i limiti sopra specificati, possono essere rese nell'ambito delle attività stagionali da:

- pensionati;
- studenti con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici oppure in qualsiasi periodo dell'anno se studenti universitari.

I produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato un volume d'affari non superiore a 7.000 euro possono accedere al lavoro occasionale accessorio con qualsiasi tipo di prestatore.

### **Regime transitorio**

I buoni acquistati prima del 18 luglio 2012 possono essere utilizzati entro il 31 maggio 2013 in base alla rispetto della previgente disciplina rispettando quindi tutta la casistica particolare precedentemente prevista.

### **APPRENDISTATO**

La riforma dispone che l'apprendistato debba avere una durata minima di 6 mesi.

Inoltre risolve un problema sorto in merito alla risoluzione del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo.

Il Testo unico sull'apprendistato prevede che questo contratto si può risolvere con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione. Ci si poneva il problema di quale regime si dovesse applicare durante il preavviso posto che il periodo di tirocinio era terminato e il lavoratore non era stato confermato in servizio.

Ora la norma precisa che durante il preavviso continua a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato.

**Con effetto dal 1 gennaio 2013 viene ampliato il numero di apprendisti** che si possono assumere: diversamente dalla precedente normativa si potranno assumere 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati/specializzati.

#### **Fanno eccezione:**

- le imprese che occupano meno di 10 dipendenti nelle quali si dovrà rispettare il rapporto di 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato/specializzato;
- le imprese artigiane alle quali si applicano i limiti previsti dalla legge quadro sull'artigianato n. 443/1985.

#### **Disposizioni per la stabilizzazione**

**Sempre con effetto dal 1 gennaio 2013** l'assunzione di un apprendista sarà concessa ai datori di lavoro che hanno mantenuto in servizio almeno il 50% degli apprendisti il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

Dal computo dei cessati sono esclusi i lavoratori cessati durante il periodo di prova, dimessi o licenziati per giusta causa.

**Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui sopra vengono considerati normali lavoratori a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto di lavoro con tutte le conseguenze sul piano contributivo.**

#### **Deroghe**

La disposizione finalizzata alla stabilizzazione non si applica ai datori di lavoro che occupano meno di 10 apprendisti.

Fino al 17 luglio 2015 il limite del 50% di cui sopra è ridotto al 30%.

Qualora il datore di lavoro non abbia rispettato la clausola finalizzata alla stabilizzazione potrà assumere ancora un solo apprendista.

#### **Apprendistato e somministrazione**

Il contratto di apprendistato può essere oggetto anche del contratto di somministrazione pertanto un datore di lavoro può occupare un apprendista con rapporto di lavoro interinale.

In questo caso la riforma dispone che non è consentito stipulare il contratto di apprendistato a tempo determinato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo.

### TITOLARI DI PARTITA IVA

Il legislatore è intervenuto, sia con la legge n. 92 che con il decreto sviluppo, anche in riferimento alle prestazioni rese dai soggetti titolari di partita IVA stabilendo che tali rapporti di lavoro saranno ricondotti nell'area del contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto qualora ricorrano almeno due delle seguenti ipotesi:

- la collaborazione con lo stesso committente abbia una durata complessiva superiore a 8 mesi annui, per due anni consecutivi;
- da tale prestazione il lavoratore percepisca più del 80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti in due anni solari consecutivi;
- il lavoratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso la sede del committente.

La norma lascia molto perplessi in quanto risulta difficile ricondurre un rapporto di lavoro nell'area del contratto a progetto posto che, per tale tipologia di rapporto, è espressamente prevista l'individuazione di un progetto e sue finalità.

#### **Regime transitorio**

Queste disposizioni si applicano da subito ai rapporti instaurati a partire dal 18 luglio 2012. Per i rapporti instaurati precedentemente le nuove disposizioni si applicheranno a partire dal 18 luglio 2013.

#### **Esclusioni**

Sono escluse da questa presunzione le prestazioni:

- rese da soggetti iscritti agli ordini professionali;
- connotate da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi o capacità tecnico pratiche acquisite attraverso rilevanti e concrete esperienze;
- svolte da un soggetto titolare di reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali per artigiani e commercianti; il minimale di riferimento ammonta, per l'anno 2012, a euro 14.930 pertanto il limite di reddito oltre al quale non si applica la presunzione è pari a 18.662,50.

### ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

In questo caso è stato modificato l'art. 2549 del c.c. prevedendo quando segue.

Quanto il contratto di associazione in partecipazione prevede l'apporto di lavoro, il numero di associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre indipendentemente dal numero degli associanti.

Fanno eccezione i contratti di associazione stipulati con il coniuge o con parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo.

I contratti stipulati in violazione di tali disposizioni saranno considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Sono fatti salvi, fino alla cessazione, i contratti di associazione in partecipazione che siano stati **certificati** entro il 18 luglio 2012.

Si precisa che i contratti di lavoro possono essere certificati secondo la procedura prevista dall'art. 75 e seguenti del D.lgs. 276/2003 presso le DTL, presso gli ordini dei consulenti del lavoro, ecc.

La certificazione produce effetti sul piano civile, fiscale, previdenziale.

L'atto di certificazione rende il contratto non impugnabile dai terzi i quali possono agire solo in giudizio per erronea qualificazione del contratto oppure per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

### LICENZIAMENTI

La disciplina dei licenziamenti ha lasciato sostanzialmente immutate le aree della tutela reale (applicabile ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti) e tutela obbligatoria (applicabile ai datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti).

L'argomento merita una trattazione ampia, soprattutto con riferimento alle conseguenze del licenziamento nullo o illegittimo, che viene rimandata ad un'altra circolare.

Nel frattempo preme precisare quanto segue.

**In ogni caso la comunicazione di licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.**

☞ **Il datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti che intenda licenziare un dipendente per giustificato motivo oggettivo legato a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, deve preventivamente inviare una comunicazione alla competente Direzione Territoriale del Lavoro e per conoscenza al lavoratore.**

Nella comunicazione di cui sopra il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

La procedura si conclude entro 20 giorni dalla trasmissione della convocazione da parte della DTL.

Decorso il termine di 20 giorni senza raggiungere un accordo o, comunque, in caso di mancato accordo, il datore di lavoro può comunicare il recesso al dipendente.

Nel caso in cui si raggiunga un accordo si procede alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e al dipendente si applicano le nuove disposizioni sull'Aspi (Assicurazione Sociale per l'Impiego).

Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

### **LAVORO INTERINALE – COMUNICAZIONI PERIODICHE – ASPETTO SANZIONATORIO**

Il Ministero del lavoro, con nota del 3 luglio 2012 prot. n. 12187 (vedi nostra Circolare Flash n. 12 del 08/10/2012), espone alcuni chiarimenti in merito agli obblighi comunicativi posti a carico dei soggetti utilizzatori di lavoratori interinale e relativo aspetto sanzionatorio.

A tale proposito richiamiamo quanto riportato nella Circolare Bimestrale n. 3 del 28/05/2012 dove abbiamo riepilogato i tratti caratteristici di questo particolare contratto e i requisiti che lo legittimano, in questa sede, ci limitiamo a ricordare quanto prevede l'art. 24 del D.lgs. 276/2003:

4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Precisiamo che i contratti o gli accordi collettivi possono prevedere particolari modalità di comunicazione di tali dati.

- ◆ **Ricordiamo che l'art. 3 del D.lgs. 24/2012 ha introdotto una sanzione a carico dei datori di lavoro che omettono o che non adempiono correttamente alla disposizione di cui ai precedenti punti a) e b) (comunicazione preventiva e annuale); tale sanzione va da un minimo di 250 ad un massimo di 1.250 euro.**

**Ebbene il Ministero, nella nota in esame, precisa che la periodicità annuale di invio della comunicazione è da intendersi riferita all'anno solare e, quindi la comunicazione va inviata entro il 31 gennaio di ciascun anno con riferimento all'anno solare precedente.**

**Relativamente all'anno 2012, la comunicazione da inviare entro il 31 gennaio 2013 dovrà riguardare i contratti di somministrazione di lavoro conclusi nel periodo che va dal 6 aprile 2012 al 31 dicembre 2012.**

## SGRAVIO CONTRIBUTIVO SUI CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO

Ricordiamo che i premi la cui corresponsione e l'ammontare siano incerti e legati ad elementi di produttività, redditività ed altri parametri di competitività, godono di uno sgravio contributivo la cui fruizione necessita di una preventiva domanda all'INPS.

Tale beneficio è subordinato al deposito di tali contratti presso la Direzione Territoriale del Lavoro entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto che autorizza gli sgravi.

Con messaggio n. 11019 del 2 luglio 2012 l'INPS precisa che, **qualora un contratto venga rinnovato semplicemente prorogandone l'efficacia senza modificarne struttura e importi dei premi, non è necessario procedere a nuovo deposito** ritenendosi valido quello precedentemente operato riferito al primo contratto la cui efficacia è stata successivamente prorogata.

Si ricorda inoltre che l'INPS, con circolare n. 96 del 16 luglio 2012 e messaggio n. 11967 del 17 luglio 2012, ha dettato le istruzioni operative per accedere allo sgravio relativo ai premi erogati nel 2011.

Inoltre la l. n. 92/2012 (riforma Fornero) ha reso strutturale l'applicazione dello sgravio dei premi di risultato a partire dal 2012.

Si dovrà però attendere un decreto ministeriale che detti le modalità di recupero dello stesso.

**EDILIZIA – LAVORO AUTONOMO E LAVORO  
SUBORDINATO**

Il Ministero del Lavoro ha emanato la circolare n. 16 del 4 luglio 2012 con la quale fornisce ai propri ispettori, alcune **indicazioni utili alla classificazione del lavoro in edilizia da parte di soggetti che formalmente vengono definiti autonomi.**

Tale documento si è reso necessario anche in considerazione delle rilevazioni effettuate dall'Ance con riferimento all'anno 2011 e che evidenziano, nel settore dell'edilizia, un numero di lavoratori autonomi senza dipendenti superiore al numero di lavoratori subordinati ufficialmente occupati.

Il Ministero premette che le indicazioni fornite con la circolare in esame non assumono il rango di principi di carattere generale in ordine ai criteri di distinzione tra prestazioni autonome e prestazioni subordinate ma sono da intendersi come istruzioni di carattere tecnico utili ad orientare l'attività ispettiva.

È comunque consigliabile che i datori di lavoro, prima di stipulare un contratto di lavoro autonomo in generale, e in particolare nel settore edile, tengano conto dei principi enunciati nella citata circolare.

**Ebbene, ai fini della individuazione dell'autonomia nella esecuzione di un lavoro in edilizia la circolare pone l'accento su tre fattori fondamentali:**

1. Il lavoratore autonomo deve possedere o avere la disponibilità degli strumenti necessari all'esecuzione dell'opera e la stessa deve essere qualificabile come investimento in beni strumentali economicamente rilevante ed apprezzabile risultante dal registro dei beni ammortizzabili; non rileva a tal fine la proprietà di attrezzature minute né la disponibilità di macchine e attrezzature specifiche date dall'impresa esecutrice o dal committente anche se a titolo oneroso; addirittura tale circostanza rappresenta un indice della non genuinità del lavoro autonomo;
2. La monocommittenza rappresenta un altro indicatore sintomatico della subordinazione anche se non determinante in considerazione delle particolarità di esecuzione delle opere edili;
3. L'esecuzione di opere strutturali del manufatto: sbancamento, costruzione di fondamenta, di opere in cemento armato, strutture di elevazione in genere, svolte da operai quali manovali, muratore, carpentiere, ferraiolo; (a tale proposito la circolare rimanda al ccnl del settore edile); tali fasi di lavoro devono essere infatti eseguite in stretto coordinamento tra i lavoratori che assicurino una esecuzione unitaria ed organica dell'attività difficilmente compatibile con le caratteristiche del lavoro autonomo.

**La circolare conclude precisando che, in assenza di una evidente struttura aziendale comprovata da significativi capitali investiti in attrezzature e dotazioni strumentali e in presenza di situazioni di monocommittenza, il personale ispettivo è tenuto a ricondurre nell'ambito del lavoro subordinato, a carico del beneficiario delle opere eseguite, le prestazioni dei lavoratori autonomi iscritti all'Albo delle imprese artigiane adibiti alle seguenti attività: manovalanza, muratura, carpenteria, rimozione amianto, posizionamento di ferri e ponti, addetti a macchine edili fornite dal committente o appaltatore.**

In tal caso oltre alle sanzioni previste in materia di lavoro e di contributi, si applicheranno anche le sanzioni previste per le violazioni delle norme che tutelano la sicurezza dei lavoratori.

**APPRENDISTATO – IMPORTANTI PRECISAZIONI  
DAL MINISTERO DEL LAVORO**

Il Ministero del lavoro, con la nota n 25014 del 13 luglio 2012, ha fornito due importanti precisazioni in merito all'apprendistato così come regolato dal Testo unico di cui al D.lgs. n. 167/2011.



### **Regime transitorio**

Innanzitutto ribadisce che il 25 aprile 2012 è definitivamente concluso il periodo transitorio durante il quale, in assenza del necessario recepimento delle nuove disposizioni da parte della contrattazione collettiva, i contratti di apprendistato venivano comunque regolati dalle vecchie disposizioni.

Pertanto, i rapporti di apprendistato sorti nel periodo transitorio in base alla vecchia normativa, dovranno sottostare alle disposizioni sia regolamentari che sanzionatorie previste dalle precedenti disposizioni.

### **Obbligatorietà dell'offerta formativa nell'apprendistato professionalizzante**

Il Ministero ricorda che per tale tipologia di apprendistato è prevista:

1. Una formazione professionalizzante e di mestiere posta a carico dei datori di lavoro i quali dovranno strutturarla attraverso la compilazione di piani formativi in armonia con quanto previsto dalla contrattazione collettiva; **di tale obbligo formativo e della stesura del piano formativo entro 30 giorni dall'assunzione deve essere data prova a pena di decadenza dei benefici previsti per il contratto di apprendistato;**
2. L'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali. Tale formazione è rimessa alle Regioni e alle Province autonome nei limiti delle risorse disponibili; questa formazione sarà da considerarsi obbligatoria solo se disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale e se realmente disponibile ed accessibile per l'impresa e per l'apprendista ovvero se prevista come obbligatoria dalla contrattazione collettiva.

In assenza dell'offerta formativa pubblica, di cui al precedente punto 2, l'apprendistato potrà essere sempre attivato nel rispetto della disciplina prevista dal CCNL ferma restando quindi l'obbligatorietà della formazione di cui al punto 1.

Con l'occasione il Ministero ricorda che, oltre alla formazione di cui sopra, rimangono fermi tutti gli obblighi formativi in materia di sicurezza sul lavoro previsti dal D.lgs. 81/2008.

### **Durata del contratto di apprendistato**

Ultima importantissima precisazione riguarda la durata del periodo di apprendistato in relazione all'adempimento dell'obbligo formativo.

È doveroso ricordare che **il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e all'occupazione.

Pertanto, ribadisce il Ministero, durante il periodo di tirocinio devono essere presenti entrambe le dimensioni: formativa e lavorativa.

La disciplina generale dell'apprendistato prevede la possibilità, per entrambe le parti, di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione.

In assenza di preavviso di recesso il rapporto di lavoro continua come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

**Quindi, in tal senso, la durata del periodo di apprendistato è sempre in relazione alla durata del periodo formativo.**

**Di conseguenza, qualora gli obiettivi formativi vengano raggiunti prima della fine del periodo previsto dal contratto (periodo normalmente fissato dalla contrattazione collettiva)**

- **Viene meno la componente formativa caratterizzante il contratto di apprendistato;**
- **L'apprendistato si intende portato a buon fine;**
- **Da quel momento decorrono per l'azienda e per il lavoratore i termini di preavviso per comunicare il recesso o per la prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.**

Quanto sopra vale per tutte e tre le tipologie di apprendistato previste dalla legge.

**REGOLARIZZAZIONE LAVORATORI EXTRA UE –  
INASPIMENTO DELLE SANZIONI PER LAVORO  
IRREGOLARE – MODIFICA AL SISTEMA DI  
COMUNICAZIONI**

Il D.lgs. n. 109 del 16 luglio 2012, entrato in vigore il 9 agosto scorso, modifica il testo Unico sull'immigrazione:

- inasprendo le sanzioni previste in caso di occupazione di lavoratori clandestini;
- introducendo una sanatoria per il lavoratori attualmente occupati in modo irregolare.

#### **Inasprimento delle sanzioni**

In caso di occupazione di lavoratori clandestini è prevista:

- la reclusione da 6 mesi a 3 anni e la multa di 5.000 euro; **tali sanzioni sono aumentate da un terzo alla metà** quando: i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre; i lavoratori occupati sono minori; i lavoratori sono sottoposti a condizioni di sfruttamento così come previsto dal comma 3 dell'art. 603-bis del codice penale;
- in caso di condanna per occupazione di lavoratore **clandestino il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento del costo medio per il rimpatrio;**
- quando il datore di lavoro viene condannato **per occupazione di lavoratore clandestino**, ai fini della determinazione delle retribuzioni, contributi, ritenute, **si presume che il rapporto di lavoro abbia avuto una durata di almeno tre mesi** salvo prova contraria.
- Le società ed enti aventi personalità giuridica sono soggette ad una ulteriore sanzione particolarmente pesante quando si siano avvantaggiati mediante l'impiego di lavoratori clandestini in condizioni di particolare sfruttamento; **in tal caso la sanzione pecuniaria va da 100 a 200 quote fino ad un massimo di 150.000 euro; la sanzione ordinaria prevede la multa da 1.000 a 2.000 euro e la reclusione da 5 a otto anni.**

**PARTICOLARE RILIEVO MERITA LA DISPOSIZIONE CHE CONSENTE AL LAVORATORE IMPIEGATO CLANDESTINAMENTE DI DENUNCIARE IL PROPRIO DATORE DI LAVORO.**

Nelle ipotesi di particolare sfruttamento, il questore, su proposta e con parere favorevole del procuratore della Repubblica, rilascia al lavoratore straniero che abbia presentato denuncia e cooperi nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore di lavoro, un permesso di soggiorno di 6 mesi rinnovabile per un anno o per il maggior periodo occorrente alla definizione del procedimento penale.

#### **Comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro**

L'abrogazione del comma 7 dell'art. 22 del Testo unico sull'immigrazione comporta il venir meno dell'obbligo di comunicare allo sportello unico per l'immigrazione le variazioni del rapporto di lavoro intrattenuto con cittadini extracomunitari.

La modifica si è resa necessaria in quanto tali comunicazioni erano ormai superflue posto che tutte le variazioni del rapporto di lavoro vengono effettuate con il sistema telematico "Co" che rende disponibili in rete i dati a tutti gli enti.

#### **SANATORIA PER L'IMPIEGO DI LAVORATORI CLANDESTINI**

Il D.lgs. n. 109 del 16 luglio 2012 introduce anche la possibilità di **regolarizzare eventuali rapporti di lavoro in nero intrattenuti con lavoratori extracomunitari:**

- con lavoratori extra Ue presenti in Italia ininterrottamente almeno dal 31 dicembre 2011.

Per questo argomento vedi Nostra Circolare Flash n. 10 del 06/09/2012.

**SETTORE EDILE – ISTANZA DI RIDUZIONE  
CONTRIBUTIVA**

Le imprese edili la cui attività rientra nei codici Istat dal n. 45.1 al n. 45.45.2 (vecchia classificazione) hanno diritto ad uno sgravio contributivo, attualmente nella misura del 11,5%, dei contributi a loro carico.

Questo beneficio viene concesso a condizione che:

- siano in possesso dei requisiti per il rilascio del Durc;
- rispettino la parte normativa ed economica dei contratti collettivi;
- rispettino le condizioni previste dall'art. 6 della l.n. 389/2009;
- non abbiano riportato condanne passate in giudicato per violazioni in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro negli ultimi 5 anni;
- non abbiano a loro carico procedimenti giudiziari o amministrativi per violazioni poste a tutela delle condizioni di lavoro.

La fruizione dello sgravio è subordinata alla presentazione di un'istanza che, da quest'anno, dovrà avvenire esclusivamente per via telematica accedendo al sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

L'inps ne dà notizia con il messaggio n. 12320 del 24 luglio 2012 nel quale precisa che aziende e loro intermediari (consulenti del lavoro) dovranno accedere all'area riservata, cassetto previdenziale, scegliere comunicazioni on line per entrare nella nuova funzione "riduzione edilizia".

L'Inps garantisce il riscontro della pratica entro il giorno successivo alla presentazione della domanda mediante verifica dell'attribuzione del codice di autorizzazione "7N" e riscontro nel cassetto previdenziale.

**INAIL – SGRAVIO PER AZIENDE VIRTUOSE**

Si ricorda che ogni anno le aziende possono presentare all'inail istanza di riduzione del tasso applicato in relazione agli interventi posti in essere in azienda, nell'anno precedente, finalizzati al miglioramento delle condizioni di sicurezza nel lavoro.

Il modello, denominato OT24 relativo al 2013, da presentare telematicamente entro gennaio 2013 con riferimento agli interventi posti in essere nel 2012, presenta alcune novità.

A tale proposito l'Inail ha emanato la nota n. 4608 del 23 luglio 2012.

**Al fine di consentire alle aziende di predisporre il modello in tempi utili ma anche di poter programmare, nell'ultimo scorcio dell'anno, attività che possano consentire l'accesso allo sgravio**, segnaliamo che nel sito dell'INAIL è disponibile il nuovo modello che presenta alcune novità rispetto alla precedente edizione:

- al punto 11 della sezione "B" (realizzazione di buone prassi per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, validate dalla Commissione consultiva permanente e pubblicate sul sito del Ministero del lavoro);
- alla parte relativa alla formazione dei lavoratori;
- ai lavoratori che operano in ambienti confinati dove il rischio infortunistico risulta essere molto alto.

Il nuovo modello potrà essere scaricato accedendo al link:

[http://www.inail.it/Portale/appmanager/portale/desktop?nfpb=true&pageLabel=PAGE\\_ASSICURAZIONE&nextPage=MODULISTICA/Download\\_dei\\_modelli/index.jsp](http://www.inail.it/Portale/appmanager/portale/desktop?nfpb=true&pageLabel=PAGE_ASSICURAZIONE&nextPage=MODULISTICA/Download_dei_modelli/index.jsp)

andando al paragrafo "oscillazione del tasso" mod. OT/24.

**LA GIURISPRUDENZA****LA GIUSTA CAUSA DEL LICENZIAMENTO****Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 7861 del 18 maggio 2012**

I contratti collettivi esemplificano, nella parte relativa alle procedure disciplinari, i comportamenti che possono configurare giusta causa di licenziamento.

Ebbene, la sentenza in esame dispone che tale esemplificazione non è vincolante per il giudice di merito il quale può ravvisare, in un comportamento non esemplificato nel contratto, la giusta causa che impedisce la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Per contro può considerare che un determinato comportamento sanzionato con il licenziamento a norma del ccnl possa non configurare, tenuto conto delle circostanze dei fatti, giusta causa di licenziamento.

**SANZIONI DISCIPLINARI E PUBBLICITÀ DEL CODICE****Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 8535 del 29 maggio 2012 e n. 9644 del 13 giugno 2012**

La legge n. 300/1970 e i contratti collettivi, prevedono che il datore di lavoro debba esporre in luogo accessibile ai lavoratori il codice disciplinare a pena di nullità delle sanzioni eventualmente comminate ai lavoratori.

Ebbene, la sentenza in esame, in linea con altre precedenti, precisa che l'adempimento a tale obbligo è irrilevante quando il comportamento assunto dal lavoratore violi i doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro.

Quanto sopra sia con riferimento al provvedimento disciplinare del licenziamento che a provvedimenti di tipo conservativo.

**LICENZIAMENTO PER RIDUZIONE DI PERSONALE****Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 7515 del 15 maggio 2012**

Il datore di lavoro che licenzi un dipendente per soppressione del posto di lavoro e riorganizzazione dell'attività, deve preventivamente verificare che non esistano altre posizioni aziendali di pari livello nelle quali impiegare il lavoratore potenzialmente licenziabile.

Qualora questa indagine dia esito negativo, il datore di lavoro deve ricercare posizioni anche di livello inferiore da proporre concretamente al lavoratore in alternativa al licenziamento.

Di tali indagini e proposte il datore di lavoro deve dare prova davanti al giudice.

**Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 11465 del 9 luglio 2012**

Con questa seconda sentenza si conferma la discrezionalità del datore di lavoro rispetto alle scelte organizzative aziendali nel rispetto dell'art. 41 della Costituzione che sancisce la libertà della iniziativa economica privata.

Il datore di lavoro è pertanto libero di recedere dal rapporto di lavoro quando questo sia dettato dalla necessità di riorganizzare in modo più efficiente il lavoro al fine di ridurre i costi purché ciò non sia dettato dalla mera intenzione di incrementare i profitti.

L'indagine del giudice, in questi casi, non dovrà pertanto entrare nel merito della scelta imprenditoriale ma dovrà verificare che questa sia concreta ed effettivamente dettata dalla necessità di un riassetto organizzativo e non sia pretestuosa.

### **PRODUZIONE IN GIUDIZIO DI DOCUMENTI AZIENDALI DA PARTE DEL DIPENDENTE E OBBLIGO DI FEDELTA'**

#### **Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 7993 del 21 maggio 2012**

È interessante segnalare questa sentenza in quanto sancisce che il lavoratore che produca in giudizio, intentato contro il datore di lavoro, copie di documenti aziendali riservati ai quali abbia avuto accesso durante il rapporto di lavoro, non viola l'obbligo di fedeltà.

Infatti il diritto di difesa prevale rispetto alle eventuali esigenze di riservatezza dell'azienda e non configura sottrazione di documenti aziendali in quanto trattasi di copie e non di originali.

### **SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA E CONSENSO DEI LAVORATORI**

#### **Sentenza Corte di Cassazione Sez. III Penale n. 22611 del 11 giugno 2012**

La sentenza in esame ammette la legittima installazione di sistemi di videosorveglianza nell'ambiente di lavoro da parte del datore di lavoro il quale, in luogo dell'accordo da parte delle organizzazioni sindacali previsto dall'art. 4 della l. n. 300/1970, ha acquisito l'accordo della totalità dei lavoratori impiegati.

La sentenza sostiene che, se è ammessa dalla legge la legittimazione dell'installazione da parte di un organo di rappresentanza dei lavoratori, deve essere ritenuta idonea anche la manifestazione di volontà espressa dai diretti interessati.

Sull'argomento richiamiamo anche quanto scritto nello specifico articolo pubblicato sul notiziario di maggio 2012 che prevede forme semplificate per l'installazione di tali strumenti previste dalla nota del Ministero del lavoro n. 7162 del 16 aprile 2012.

#### **SCADENZARIO LAVORO OTTOBRE 2012**

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<a href="#">01</a>	02	03	04	05	06	<b>07</b>
08	09	<a href="#">10</a>	11	12	13	<b>14</b>
15	<a href="#">16</a>	17	18	19	20	<b>21</b>
<a href="#">22</a>	23	24	25	26	27	<b>28</b>
29	30	<a href="#">31</a>				<b>OTTOBRE 2012</b>

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997</b>
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<b>Martedì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b> <b>IRPEF RITENUTE</b>	O T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di settembre 2012 sui:
<b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	O T T	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 –1012 – 1004- .....).  l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di settembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2011 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847).  Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di settembre (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>	O T T	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040 ).
<b>- I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b> <b>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</b>	O T T	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.  Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di settembre 2012.
<b>Lunedì 22</b> <b>PREVINDAI – PREVINDAPI</b>	O T T	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi al 3°trimestre 2012.
<b>Mercoledì 31</b> <b>INPS UniEMens</b>	O T T	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di settembre.

**SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2012**

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
			<b>01</b>	02	03	<b>04</b>
05	06	07	08	09	10	<b>11</b>
12	13	14	15	<u>16</u>	17	<b>18</b>
19	20	21	22	23	24	<b>25</b>
26	27	28	29	30		<b>NOVEMBRE 12</b>

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997</b>
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<b>Venerdì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b>	N O V	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese precedente sui:
<b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	N O V	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 –1012 – 1004- .....).  l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di settembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2011 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847).  Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di settembre (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI</b>	N O V	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040 ).
<b>- I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b>	N O V	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
<b>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</b>	N O V	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di ottobre 2012.