



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

**CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 3 del 03/06/2013**

SOMMARIO

[VADEMECUM RIFORMA LAVORO](#)

[TUTELA DELLA PATERNITÀ E DELLA MATERNITÀ](#)

[LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ E SGRAVI CONTRIBUTIVI](#)

[ASPI – CONTRIBUTO IN CASO DI LICENZIAMENTO](#)

[PREMI DI RISULTATO – DECONTRIBUZIONE PER L'ANNO 2012](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [GIUGNO 2013](#), PRIMI GIORNI DI [LUGLIO 2013](#)

VADEMECUM RIFORMA LAVORO

Durante lo scorso mese di febbraio si è tenuto un incontro tra funzionari della Direzione Generale Ispettiva del Ministero del lavoro e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro per esaminare alcuni aspetti relativi alla riforma del lavoro varata lo scorso anno con la l. n. 92/2012.

In seguito a tale incontro il Ministero del lavoro ha ritenuto di redigere un vademecum che sintetizza gli orientamenti interpretativi condivisi.

Si riporta integralmente tale documento che può essere utile riferimento di facile consultazione in quanto redatto in forma di domanda e risposta.

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - LETTERA
CIRCOLARE 22 APRILE 2013, N. 7258**

L. n. 92/2012 - Vademecum.

A seguito dell'incontro tenutosi il 7 e 8 febbraio u.s., organizzato dalla Direzione generale per l'Attività Ispettiva e dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro - cui hanno partecipato i Dirigenti delle strutture territoriali e i Presidenti provinciali degli Ordini - si ritiene opportuno rappresentare alcuni orientamenti interpretativi condivisi nel corso del dibattito.

Ciò al fine di meglio orientare i comportamenti sia del personale ispettivo che dei professionisti, in fase di applicazione della disciplina contenuta nella L. n. 92/2012.

Allegato

VADEMECUM RIFORMA LAVORO

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

1) Qual è il significato da attribuire alla disposizione di cui all'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 1, comma 9, lett. a), L- n. 92/2012, in virtù della quale "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro".

In forza del suddetto disposto normativo, qualora nell'ambito di una determinata tipologia contrattuale di natura subordinata, non si riscontrino gli elementi di specialità previsti dal Legislatore - elementi sia di carattere sostanziale che formale - il rapporto di lavoro deve essere ricondotto necessariamente alla "forma comune" e cioè al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2) Quando può essere stipulato il contratto a termine "acausale", ovvero senza la necessaria individuazione delle ragioni giustificatrici ex art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001, di durata non superiore ai dodici mesi.

Il contratto a termine "acausale" di durata non superiore a dodici mesi può essere stipulato esclusivamente nelle ipotesi in cui non siano intercorsi tra il medesimo datore di lavoro e lavoratore precedenti rapporti di lavoro di natura subordinata (ad es. un precedente contratto a tempo determinato o indeterminato ovvero intermittente).

Diversamente, nel caso di pregressi rapporti di lavoro di natura autonoma tra i medesimi soggetti, si ritiene possibile la stipulazione di un primo contratto a termine "acausale".

3) E possibile la proroga del primo contratto a termine "acausale".

Si ribadisce che il primo contratto a termine acausale non può avere una durata superiore a dodici mesi e laddove venga stipulato per un periodo inferiore, lo stesso non è prorogabile, né tantomeno risulta possibile stipulare un nuovo contratto a termine acausale per il restante periodo fino al raggiungimento dei

dodici mesi. Ad esempio, se il primo rapporto a termine acausale ha una durata di 3 mesi, in caso di successiva assunzione a tempo determinato del medesimo lavoratore risulta necessario indicare le ragioni che giustificano l'apposizione del termine ossia quelle integranti il cd. causatone.

4) È possibile fruire dei "periodi cuscinetto" - non superiori a 30 o 50 giorni, a seconda che il rapporto a termine abbia una durata inferiore oppure pari o superiore a sei mesi - anche nelle ipotesi di primo contratto a termine "acausale".

Si è ammessa la possibilità di usufruire, dei cd. periodi cuscinetto, rispettivamente di 30 e 50 giorni, anche in relazione al primo contratto a termine acausale, evitando in tal modo una trasformazione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato, nel caso di superamento del termine inizialmente fissato. Di conseguenza, la durata massima del primo contratto a termine acausale, nell'ipotesi di fruizione del cd. periodo cuscinetto, è pari complessivamente a 12 mesi e 50 giorni.

5) In caso di prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro oltre il termine originariamente fissato nonché nel caso di superamento dei cd. periodi cuscinetto pari 30 o 50 giorni, risulta applicabile la disciplina sanzionatoria fissata ex art. 19, D.Lgs. n. 276/2003 nell'ipotesi di mancata o tardiva comunicazione di tale circostanza ai competenti centri per l'impiego ex 5, comma 2 bis, D.Lgs. n. 368/2001.

No. in entrambi casi. Sebbene il Legislatore della riforma abbia sancito con l'art. 5, comma 2 bis, un nuovo obbligo comunicazionale in capo al datore di lavoro nelle ipotesi di prosecuzione del rapporto, la mancata e/o tardiva comunicazione non produce alcuna conseguenza sul piano sanzionatorio in quanto non espressamente prevista.

6) Nel caso in cui il rapporto di lavoro prosegua oltre il termine originariamente fissato, si rinvengono i margini per l'applicazione della maxi sanzione per lavoro nero.

Entro i limiti dei cd. cuscinetto di 30 e 50 giorni non si rinvengono i margini per l'applicazione della maxi sanzione in quanto tali periodi di "tolleranza sono considerati coperti ex lege dalla iniziale comunicazione di assunzione.

Diversamente la prestazione di lavoro resa nel periodo successivo allo scadere dei periodi cuscinetto è una prestazione "in nero", rispetto alla quale trovano applicazione le discriminanti di carattere generale descritte con circ. n. 38/2010.

La maxi sanzione, pertanto, trova applicazione a partire rispettivamente dal 31esimo e dal 51esimo giorno salvo il riscontro delle citate discriminanti.

7) Il nuovo regime degli intervalli temporali, tra un contratto a tempo determinato ed il successivo, di 60 e 90 giorni in relazione alla durata del contratto scaduto pari o superiore a sei mesi, deve essere rispettato per qualunque tipologia di contratti a termine ovvero subisce delle eccezioni collegate alla causale giustificatrice dell'apposizione del termine.

L'obbligo del rispetto degli intervalli vale per ogni tipologia di contratto a termine, indipendentemente dalla causale applicata anche dunque nell'ipotesi di assunzione per ragioni sostitutive, ivi compresa la cd. sostituzione per maternità.

L'unica fattispecie per la quale non si impone l'obbligo del rigoroso rispetto del regime degli intervalli temporali è quella concernente l'assunzione del lavoratore in mobilità, in considerazione della peculiarità del contratto e in quanto ipotesi non contemplata dal D.Lgs. n. 368/2001 ma dall'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991.

8) Come deve essere interpretata la disposizione di cui all'art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001, che consente la riduzione degli intervalli temporali, in caso di successione di più contratti a termine a venti o trenta giorni, in virtù di apposite previsioni da parte della contrattazione collettiva.

La circolare n. 27/2012 ha già chiarito che "gli accordi di livello interconfederale o di categoria - ovvero, in via delegata, a livello decentrato - possono ridurre la durata degli intervalli per esigenze riconducibili a

ragioni organizzative qualificate, legate all'avvio di una nuova attività, al lancio di un prodotto o di un servizio innovativo ecc.".

Si evidenzia, inoltre, che la locuzione normativa "Ogni altro caso previsto dai contratti collettivi" di qualsiasi livello, consente di ridurre intervalli da parte della contrattazione nazionale, territoriale o aziendale, anche in ipotesi diverse e ulteriori rispetto a quelle legate ai processi organizzativi sopra considerati.

Si precisa, ad ogni modo, che le diverse e ulteriori ipotesi sopra menzionate devono essere specificamente declinate dalla contrattazione collettiva.

9) Il superamento del periodo massimo di occupazione a tempo determinato, fissato dall'art. 5, comma 4 bis, D.Lgs. n. 368/2001, in 36 mesi, che comporta la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, trova applicazione anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a termine.

No. la misura "sanzionatoria" della trasformazione in contratto a tempo indeterminato non trova applicazione con riferimento alla successione temporale di più contratti di somministrazione a tempo determinato.

Ciò in quanto, nel caso di contratto di somministrazione, opera l'espressa esclusione prevista dall'art. 22. comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 secondo il quale "in caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti (...)".

10) È possibile, dopo un primo contratto a termine, assumere il medesimo lavoratore con contratto di lavoro intermittente, senza rispettare gli intervalli temporali fissati ex art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001.

Anche se da un punto di vista letterale non risulta una preclusione in tal senso, la condotta potrebbe integrare la violazione di una norma imperativa (art. 1344 c.c.) e trattandosi di un contratto stipulato in frode alla legge, con conseguente nullità dello stesso e trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

CONTRATTO INTERMITTENTE

1) Può essere considerato di natura intermittente un rapporto di lavoro che presenta esigui intervalli temporali tra una prestazione anche di rilevante durata e l'altra.

Il dato normativo non declina in alcun modo la nozione di discontinuità e di intermittenza. Si ritiene dunque possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente, in presenza delle causali di carattere oggettivo o soggettivo, anche laddove la prestazione sia resa per periodi di durata significativa.

È la non esatta coincidenza tra la durata della prestazione svolta e la durata del contratto che risulta fondamentale, al fine di individuare i presupposti della discontinuità o intermittenza.

2) Cosa deve intendersi per individuazione dei cd. periodi predeterminati da parte della contrattazione collettiva sul piano nazionale o territoriale per lo svolgimento delle prestazioni di natura intermittente, ex art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003.

L'individuazione da parte della contrattazione collettiva nazionale o territoriale di periodi predeterminati in forza dei quali è possibile l'attivazione di rapporti di lavoro intermittenti deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno. Ne consegue che non risulta possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno, ma occorre una precisa declinazione temporale.

Nell'ipotesi di stipulazione di contratto di lavoro intermittente in virtù di una previsione da parte dei contratti collettivi che individuino periodi predeterminati riferiti all'intero anno, lo stesso sarà pertanto considerato quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3) In che modo trova applicazione la sanzione amministrativa contemplata dall'art. 1, comma 21 lett. b), L. n. 92/2012, concernente la mancata comunicazione dell'espletamento della prestazione lavorativa di natura intermittente.

L'art. 1, comma 21, lett. b). della Legge di cui sopra stabilisce che "in caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400,00 ad euro 2400,00 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13, 23 aprile 2004, n. 124".

Dal dettato normativo si evince che la sanzione in esame trova applicazione con riferimento ad ogni lavoratore e non invece per ciascuna giornata di lavoro per la quale risulti inadempito l'obbligo comunicazionale. In sostanza, per ogni ciclo di 30 giornate che individuano la "condotta" del trasgressore, trova applicazione una sola sanzione per ciascun lavoratore.

APPRENDISTATO

1) Come si può ovviare alla mancanza del libretto formativo.

È possibile indicare il percorso formativo svolto anche mediante annotazione dell'attività espletata su un registro del datore di lavoro, senza particolari formalità. Tale registro sarà oggetto di verifica da parte del personale ispettivo, mediante i riscontri di carattere documentale nonché di dichiarazioni dei lavoratori, al fine di constatarne la conformità con il piano formativo individuale dell'apprendista.

2) Quali sono le conseguenze sanzionatorie nel caso in cui si riscontrino violazioni delle disposizioni afferenti al tutor nel contratto di apprendistato.

Si ritiene che le sanzioni connesse a violazioni legate alla presenza di un tutor aziendale siano esclusivamente di natura amministrativa e non necessariamente riverberino effetti automatici sulla genuinità del rapporto di apprendistato.

Di conseguenza, laddove si riscontrino le suddette violazioni non si potrà automaticamente applicare il regime sanzionatorio di cui all'art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011 per mancata formazione dell'apprendista, in quanto in tali ipotesi appare necessaria la puntuale verifica circa i contenuti e le modalità previste dal contratto collettivo concernenti il ruolo assegnato al tutor (cfr. circ. n. 5/2013).

LAVORO ACCESSORIO

1) Quali sono le principali novità introdotte dalla Riforma in ordine al lavoro mediante voucher.

Ai sensi dell'art. 70, D.Lgs. n. 276/2003 è possibile attivare prestazioni di natura occasionale e accessoria tenendo conto esclusivamente del limite di carattere economico. Tale limite, pari a euro 5.000 da considerarsi al netto delle trattenute previste dalla legge, originariamente quantificato in relazione alla attività prestata nei confronti del singolo committente, va riferito oggi al compenso massimo che il lavoratore accessorio può percepire, nel corso dell'anno solare, indipendentemente dal numero dei committenti.

Fermo restando il limite complessivo di euro 5.000 nel corso di un anno solare, il Legislatore stabilisce che "nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative (...) possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente (...)" (cfr. circ. n. 4/2013).

2) Ai fini del riscontro della genuinità dell'utilizzo dei buoni lavoro per prestazioni accessorie occorre verificarne la natura.

No. Ai fini qualificatori risulta determinante unicamente il rispetto del requisito di carattere economico dei 5000 e 2000 euro. Se la prestazione lavorativa è contenuta entro tali limiti, al personale ispettivo non è consentito entrare nel merito delle modalità di svolgimento della prestazione perché ciò finirebbe per vanificare le finalità stesse dell'istituto. In sostanza, se sono corretti i presupposti di instaurazione del

rapporto, il Legislatore presume che qualunque prestazione rientrante nei limiti economici sopra descritti sia per definizione occasionale e accessoria, anche se in azienda sono presenti lavoratori che svolgono la medesima prestazione con un contratto di lavoro subordinato.

3) Quali sono le conseguenze in caso di superamento del limite economico previsto dalla legge.

In sede di accertamento ispettivo, ed esclusivamente con riferimento al soggetto committente avente natura di impresa, nel caso di superamento del limite economico si potrà verificare se la prestazione svolta sia riconducibile ad un rapporto di tipo autonomo o subordinato, con eventuali conseguenze sul piano lavoristico e contributivo.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

1) In quali ipotesi trova applicazione la trasformazione del rapporto di associazione in partecipazione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ai sensi del novellato art. 2549 c.c. in primo luogo, laddove l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro e il numero degli associati impegnati in una medesima attività sia superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, salvo l'eccezione dei legami familiari. La seconda ipotesi presuntiva si verifica, invece, in caso di rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'art. 2552 del codice civile. Le limitazioni previste dalla nuova normativa si ritiene trovino applicazione esclusivamente laddove l'associato sia una persona fisica e non una impresa. Ciò in quanto in tale ultimo caso l'apporto è prevalentemente di carattere economico imprenditoriale.

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA A PROGETTO

1) Quali sono le principali novità della Riforma in ordine alla tipologia contrattuale delle collaborazioni a progetto.

Oltre all'eliminazione del "programma" di lavoro o della "fase" di esso, requisito indispensabile ai fini del riconoscimento della genuinità del contratto risulta essere la descrizione di uno specifico progetto funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale obiettivamente verificabile.

2) Come deve essere inteso l'art. 61, D.Lgs. n. 276/2003 novellato dalla Riforma nella parte in cui il Legislatore stabilisce che il progetto non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale.

Il progetto gestito autonomamente dal collaboratore non può sinteticamente identificarsi con l'oggetto sociale, ma deve risultare caratterizzato da una sua specificità, compiutezza, autonomia ontologica e predeterminatezza del risultato atteso, in modo da costituire una vera e propria "linea guida" in ordine alle modalità di espletamento dell'obbligazione del collaboratore. Il progetto può dunque rientrare nell'ambito del ciclo produttivo dell'impresa e nel cd. core business aziendale, ma non può limitarsi a sintetiche e generiche formulazioni standardizzate che identificano la "ragione sociale" descritta nella visura camerale del committente.

3) Il compenso erogato al collaboratore deve essere parametrato al tempo impiegato per la realizzazione del progetto.

No, il compenso viene erogato in relazione al raggiungimento del risultato finale, tuttavia l'elemento temporale rileva ai fini della valutazione circa la congruità dell'importo attribuito al collaboratore sulla base del contratto collettivo di riferimento.

In particolare, il nuovo art. 63. D.Lgs. n. 276/2003 rimanda ai minimi salariali applicati nello specifico settore alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, in forza dei contratti collettivi sottoscritti

dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

Laddove non si rinvenga una contrattazione per lo specifico settore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, si fa riferimento "alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto".

4) L'elencazione delle attività, di cui alla circolare n. 29/2012, difficilmente inquadrabili nell'ambito di un genuino rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, ancorché astrattamente riconducibili ad altri rapporti di natura autonoma può costituire una presunzione di subordinazione.

No, tale indicazione opera esclusivamente sotto il profilo della metodologia ispettiva, al fine di orientare e uniformare l'attività di vigilanza, non volendo dunque rappresentare alcun indice presuntivo di carattere generale in ordine ai criteri distintivi tra attività autonoma e subordinata. Ciò che si vuole esprimere con tale elencazione è la non riconducibilità delle attività indicate ad un progetto nelle valutazioni del solo personale ispettivo, ferme restando ovviamente le competenze giudiziali in materia di qualificazione del rapporto di lavoro.

LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI

1) Quali sono le novità in materia di responsabilità solidale negli appalti ex art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, apportate dalla Riforma.

La principale novità introdotta nell'ambito dell'art. 29, comma 2, consiste nella possibilità di introdurre discipline derogatorie alla responsabilità solidale da parte della contrattazione collettiva nazionale.

In proposito, si sottolinea che l'esclusione della responsabilità solidale in forza della deroga operata da parte della contrattazione collettiva nazionale sembrerebbe poter afferire ai trattamenti retributivi e non invece alle obbligazioni previdenziali e assicurative di natura pubblicistica maturate nei confronti degli Istituti, intesi quali soggetti terzi rispetto agli accordi derogatori intercorsi tra le parti sociali. Peraltro, sulla questione può essere invocato anche un principio di carattere generale del nostro ordinamento secondo cui non sembrerebbe consentito alla fonte contrattuale di incidere direttamente sui "saldi" di finanza pubblica.

Su tale orientamento si registrano però riserve da parte del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro che ritiene preferibile l'interpretazione secondo cui il CCNL non opera come fonte privatistica, ma opera come fonte delegata dal Legislatore con conseguente possibilità, da parte del CCNL, di derogare alla legge anche sotto il profilo previdenziale.

2) La responsabilità solidale in materia di appalti ex art. 29, comma 2, trova applicazione anche con riferimento ai lavoratori autonomi.

La norma utilizza la locuzione "lavoratori" senza distinguere tra le fattispecie di lavoro subordinato o autonomo. Sembrerebbe, pertanto, ragionevole interpretare la disposizione in senso garantista nei confronti di ciascuna tipologia di lavoratori coinvolti nell'esecuzione dell'appalto.

Su tale orientamento ci sono invece riserve da parte del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro che ritiene preferibile l'interpretazione secondo cui la disciplina è riferibile esclusivamente ai lavoratori subordinati in quanto gli stessi riferimenti contenuti nell'art. 29 richiamano tale tipologia di rapporto (retribuzione. TFR ecc.).

3) L'art. 29, comma 2, trova applicazione nei confronti del settore pubblico.

Sembrerebbe di no, anche se in tal senso si è registrato qualche pronunciamento di merito. Com'è noto, ai sensi dell'art. 1, comma 2, il D.Lgs. n. 276/2003 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni e del loro personale.

LA PROCEDURA CONCILIATIVA DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

1) Quali sono le conseguenze in caso di mancata presentazione del datore di lavoro nel giorno della convocazione per l'espletamento del tentativo di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Il personale incaricato provvedere a redigere il verbale di mancata presenza e la procedura si considera comunque espletata.

2) È possibile da parte dei datori di lavoro farsi rappresentare in sede di procedura conciliativa.

Si. conferendo apposita delega autenticata conferita a professionisti abilitati a rappresentare il datore di lavoro. Tali professionisti possono essere esclusivamente avvocati e consulenti del lavoro (cfr. circ. n. 3/2013)..

3) È possibile presentarsi il giorno della convocazione presso la DTL con un accordo precedentemente raggiunto in sede sindacale.

Si. è possibile che gli Uffici prendano in considerazione l'accordo già raggiunto espletando, tuttavia non solo una funzione notarile ma operando anche una attenta verifica dei presupposti e del contenuto del raccordo stesso.

4) La procedura conciliativa del licenziamento per giustificato motivo oggettivo trova applicazione anche nelle ipotesi di c.d. licenziamenti ad nutum.

Si ritiene che le fattispecie di libera recedibilità che, com'è noto costituiscono ipotesi eccezionali di risoluzione del rapporto di lavoro in mancanza di qualsivoglia motivo, non rientrino nel campo di applicazione sancito dal novellato art. 7. L. n. 604/1966. che afferisce esclusivamente ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di cui alla seconda parte dell'art. 3 della medesima Legge.

Restano, pertanto, esclusi dalla nuova procedura conciliativa i casi di licenziamento del lavoratore nel periodo di prova, di licenziamento dei dirigenti di azienda, nonché i licenziamenti intimati per superamento del periodo di comporta e il licenziamento dell'apprendista al termine del periodo formativo.

TUTELA DELLA PATERNITÀ E DELLA MATERNITÀ

Si richiama l'articolo pubblicato sull'ultima circolare relativo al sostegno alla maternità e paternità per precisare che l'INPS ha emanato le istruzioni:

- in merito alla paternità, con la circolare n. 40 del 14 marzo 2013;
- In merito al sostegno alla maternità, con circolare n. 48 del 28 marzo 2013.

La L. n. 90/2012 che ha istituito il congedo di paternità ha previsto:

- un congedo **obbligatorio** pari a n. 1 giorno di lavoro, da fruire entro il 5° mese di vita del figlio anche contemporaneamente al periodo di astensione obbligatoria della madre;
- un congedo **facoltativo** di ulteriori 1 o 2 giorni di lavoro da fruire sempre entro il 5° mese di vita del figlio; il congedo facoltativo è però subordinato alla rinuncia da parte della madre a 1 o 2 giorni di astensione obbligatoria post partum; pertanto, a fronte della fruizione del congedo facoltativo da parte del padre, la madre dovrà terminare il periodo di astensione obbligatoria 1 o 2 giorni prima.

Il diritto spetta anche al padre adottivo o affidatario e in tal caso i permessi dovranno essere fruiti entro il 5° mese dalla data di ingresso in famiglia del minore, in caso di adozione nazionale, o dalla data di ingresso in Italia in caso di adozione internazionale.

A fronte dei giorni di permesso spetta al padre lavoratore il 100% della retribuzione che viene anticipata dal datore di lavoro e posta a carico dell'INPS mediante conguaglio con i contributi mensili.

Si ricorda che la fruizione dei permessi è subordinata alla comunicazione che il lavoratore deve consegnare al datore di lavoro con un preavviso di 15 giorni. Per la fruizione del congedo facoltativo il lavoratore deve allegare anche la dichiarazione di rinuncia della madre alla fruizione di altrettanti giorni di congedo per maternità obbligatoria.

La madre comunicherà tale rinuncia anche al proprio datore di lavoro.

L'INPS comunica che effettuerà le opportune verifiche e ricorda che il congedo di paternità non è frazionabile ad ore.

Con il messaggio n. 6499 del 18 aprile 2013 l'INPS ha fornito le istruzioni per la compilazione del flusso uniemens ai fini del conguaglio di quanto anticipato dai datori di lavoro per tali congedi.

LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ E SGRAVI CONTRIBUTIVI

L'INPS ha emanato il messaggio n. 4679 del 18 marzo 2013 con il quale ribadisce il venir meno dei benefici contributivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex L. 236/93 licenziati al di fuori delle procedure di licenziamenti collettivi.

In particolare:

- non è possibile fruire degli sgravi contributivi per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo nel 2013;
- in attesa di chiarimenti da parte del Ministero del lavoro non è possibile fruire delle agevolazioni contributive per l'assunzione di lavoratori anche se iscritti nelle liste di mobilità prima del 2013;
- in attesa di chiarimenti da parte del Ministero del lavoro non è possibile fruire delle agevolazioni contributive per proroghe o trasformazioni di contratti di lavoro agevolati stipulati a tempo determinato prima del 2013 con lavoratori già iscritti alle liste di mobilità di cui alla l. n. 236/93;

l'INPS precisa inoltre che in via cautelare deve intendersi anticipata al 31 dicembre 2012 la scadenza dei benefici connessi ai rapporti di lavoro agevolati instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex l. 236/93 a seguito di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.

Secondo l'INPS, pertanto, dal 01/01/2013, non sarebbe più possibile fruire degli sgravi per i lavoratori assunti dalle liste di mobilità di cui alla l. 236/93 anche se assunti prima del 01/01/2013.

A tale proposito si auspica che l'Istituto possa fornire chiarimenti nel breve.

Al fine di monitorare tali situazioni l'INPS terrà in evidenza i lavoratori che nei flussi uniemens vengono inseriti con i codici che identificano gli sgravi in questione al fine di riprendere in considerazione ogni singolo caso in relazione ai chiarimenti che perverranno dal Ministero.

ASPI – CONTRIBUTO IN CASO DI LICENZIAMENTO

Una delle novità introdotte dalla legge Fornero consiste nella riforma della disoccupazione che è stata sostituita, a partire dal 2013, dall'Aspi la quale prevede però meccanismi di finanziamento diversi rispetto al precedente istituto.

Richiamiamo a tale proposito il commento pubblicato sull'ultima Circolare, che rimane confermato, e riepiloghiamo ora la circolare n. 44 del 22 marzo 2013 con la quale l'INPS fornisce ulteriori precisazioni nel merito.

Si ricorda brevemente che il contributo dovuto al fondo per la disoccupazione pari al 1,61% (comprensivo dello 0,30% relativo alla formazione) deve ora essere versato anche per tutti i lavoratori aventi qualifica di apprendista anche per l'anno successivo alla qualificazione.

Per contro non è dovuto per i lavoratori assunti dalle liste di mobilità.

Oltre al vecchio contributo per la disoccupazione, i datori di lavoro devono versare, a partire dal 1° gennaio 2013, un contributo aggiuntivo pari al 1,4% delle retribuzioni relative ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato. A tale proposito si rimanda all'articolo pubblicato su tale circolare.

- ✚ La circolare INPS n. 44/2013 analizza la terza fonte di finanziamento dell'Aspi: il contributo una tantum dovuto in caso di risoluzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che, indipendentemente dal requisito contributivo del lavoratore, darebbero diritto all'indennità Aspi. Il contributo è dovuto quindi anche se il lavoratore, per carenza dei propri requisiti contributivi, non avrà diritto alla percezione dell'indennità.

Ammontare del contributo

La l. n. 92/2012 determina questo contributo nella misura del 41% del massimale Aspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

Poiché per l'anno 2013 il massimale Aspi ammonta a euro 1.180,00 in caso di licenziamento nel corrente anno il contributo dovuto per ogni 12 mesi di anzianità ammonta a euro 483,80.

Nel computo dei tre anni si considerano i periodi di occupazione con contratto a tempo indeterminato e quelli con contratto a termine nei seguenti casi:

- Quando il rapporto a termine è proseguito a tempo indeterminato senza soluzione di continuità;
- Quando si è dato luogo alla restituzione del contributo aggiuntivo del 1,40%.

Nella circolare in esame l'INPS precisa che:

- il contributo è scollegato dall'importo della prestazione individuale; conseguentemente, lo stesso è dovuto nella misura indicata, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro cessato (full time o part time);
- per i rapporti di lavoro inferiori ai dodici mesi, il contributo va rideterminato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro; a tal fine, si considera mese intero quello in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni di calendario. Per un rapporto di 10 mesi, ad esempio, l'importo da versare nel 2013 sarà pari a € 403,16; lo stesso riproporzionamento deve essere operato quando il rapporto duri meno di 24 o 36 mesi;
- nell'anzianità aziendale si devono includere tutti i periodi di lavoro a tempo indeterminato. Quelli a tempo determinato si computano se il rapporto è stato trasformato senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione del contributo dell'1,40%. Nel computo dell'anzianità aziendale non si tiene conto dei periodi di congedo di cui all'articolo 42, c. 5 del D.Lgs. 151/2001 (si tratta del congedo straordinario per l'assistenza di familiari con handicap);

- la contribuzione va sempre assolta in unica soluzione, non essendo prevista una definizione rateizzata.

La circolare precisa poi che il contributo è dovuto anche nel caso di licenziamento dell'apprendista compreso il caso di cessazione al termine del periodo di tirocinio.

Esclusioni

Restano escluse dall'obbligo contributivo in argomento le cessazioni del rapporto di lavoro a seguito di:

- dimissioni (ad eccezione di quelle per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità);
- risoluzioni consensuali, ad eccezione di quelle derivanti da procedura di conciliazione presso la D.T.L. per le quali il contributo è quindi dovuto, nonché da trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici;
- decesso del lavoratore.

Il contributo non è inoltre dovuto:

- Fino al 31 dicembre 2016, dai datori di lavoro tenuti al versamento del contributo di ingresso per procedure di mobilità;
- Per il periodo 2013 - 2015, nei casi di licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNLL.
- Sempre per il periodo 2013 – 2015, in caso di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Si ribadisce che fino al 31 dicembre 2016 rimangono in vigore le norme che regolano le procedure di mobilità ex l. n. 223/1991; in tali casi pertanto non si applica la disciplina dell'Aspi e, conseguentemente, il relativo contributo non è dovuto.

A tale proposito l'INPS ricorda che, a partire dal 1 gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo che si concluderanno senza accordo sindacale, il contributo Aspi sarà moltiplicato per tre volte.

Infine l'art. 4 della l. 92/2012 ha introdotto un particolare meccanismo che incentiva l'esodo dei lavoratori anziani consentendo al datore di lavoro di risolvere il rapporto, in seguito alla sottoscrizione di accordi sindacali, impegnandosi di fatto al pagamento delle rate di pensione al lavoratore e dei contributi all'Inps, fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

Ebbene, per i licenziamenti operati in questo ambito non è dovuto il contributo in questione.

Modalità di versamento del contributo

In assenza di disposizioni specifiche contenute nella norma, l'Istituto ritiene che il contributo debba essere versato con la denuncia relativa al mese successivo a quello nel quale avviene la risoluzione del rapporto di lavoro.

Pertanto per una cessazione avvenuta del corso del mese di maggio il contributo dovrà essere denunciato con il flusso uniemens relativo al mese di giugno, da inviare entro il 31 di luglio, e dovrà essere versato entro il 16 luglio.

Il contributo corrente dovrà essere indicato nel flusso uniemens con il codice M400.

I contributi arretrati relativi alle cessazioni avvenute da gennaio a marzo 2013 potranno essere versati entro il 16 giugno senza aggravio di oneri e saranno esposti nella relativa denuncia con il codice M401.

Si ricorda infine che con precedente circolare l'Istituto aveva già precisato che il contributo in questione non è dovuto per i contratti di lavoro domestico.

Rimane infine irrisolta la questione relativa ai contratti di lavoro a chiamata a tempo indeterminato con riferimento alla debenza e al calcolo del contributo in caso di licenziamento.

Ci si può trovare infatti di fronte a contratti che, pur essendo a tempo indeterminato, hanno di fatto comportato prestazioni esigue o addirittura assenza di prestazioni per periodi prolungati. Ci si chiede se in tali casi il contributo sia dovuto per intero.

PREMI DI RISULTATO – DECONTRIBUZIONE PER L'ANNO 2012

Il Ministero del lavoro ha emanato il Decreto 27 dicembre 2012, pubblicato in G.U. n. 79 del 4 aprile 2013, con il quale determina la ripartizione delle risorse destinate alla decontribuzione dei premi di risultato e il limite massimo di retribuzione decontribuibile dettando inoltre le modalità di accesso al beneficio.

Per l'anno 2012 è possibile decontribuire una quota non superiore al 2,25% della retribuzione annua lorda di ciascun lavoratore.

Ricordiamo che possono essere decontribuite le erogazioni:

- derivanti da accordi di secondo livello che devono essere stati depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) entro 30 giorni dalla stipula ovvero entro 30 giorni dall'entrata in vigore del decreto in esame; il mancato deposito fa venir meno il diritto allo sgravio;
- incerte nella corresponsione e nell'ammontare;
- collegate a parametri di produttività, redditività e competitività assunti come indicatori economici dell'andamento dell'impresa; va detto che gli accordi possono essere anche territoriali pertanto i parametri, a loro volta, saranno rilevati a livello territoriale.

Il beneficio è subordinato alla regolarità contributiva e al rispetto della parte economica dei contratti collettivi da parte del datore di lavoro.

Le domande di ammissione allo sgravio dovranno essere presentate esclusivamente per via telematica all'INPS il quale dovrà emanare le relative istruzioni.

Entro 60 giorni dalla data fissata quale termine per l'invio delle istanze, l'Inps verificherà la regolarità dei requisiti di ogni istanza comunicando alle aziende e agli intermediari l'ammissione agli sgravi.

Si ricorda che tutte le domande in possesso dei requisiti verranno accettate e, nel caso in cui i fondi non fossero sufficienti, l'Istituto provvederà alla riduzione percentuale degli importi ammessi.

LA GIURISPRUDENZA

LA COMUNICAZIONE DI AVVIO DELLA PROCEDURA PER LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 2612 del 5 febbraio 2013

La l. n. 223/1991 impone al datore di lavoro che intenda avviare una procedura di mobilità per licenziamento collettivo, di spedire alle OO.SS. una comunicazione nella quale deve indicare una serie di elementi indicati al c. 3 dell'art. 4 della legge tra cui: il numero di personale eccedente e relativi profili professionali, i tempi di attuazione del programma di mobilità, le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze dei licenziamenti sul piano sociale.

Ebbene, la sentenza in esame stabilisce che la carenza della comunicazione di avvio della procedura che non presenti quindi tutti i requisiti richiesti, rende la stessa invalida.

Questa non può essere sanata nemmeno dal successivo verbale di accordo in sede sindacale.

SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ A FAVORE DI TERZI E GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 1813 del 28 gennaio 2013**

La sentenza in esame riguarda il caso di un lavoratore che, durante l'orario di lavoro, accedeva ad internet con i mezzi aziendali per effettuare prestazioni lavorative a favore di estranei.

La Suprema Corte ha ritenuto che il fatto configuri giusta causa di licenziamento.

LIMITAZIONI ALL'OBBLIGO DI REPECHAGE**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 5963 del 11 marzo 2013**

Il datore di lavoro che licenzi un dipendente per soppressione del posto di lavoro, deve preliminarmente verificare se sia possibile impiegare lo stesso lavoratore in altre mansioni all'interno dell'azienda (così detto obbligo di repechage).

La sentenza in esame esclude l'obbligo, per il datore di lavoro, di dover formare il lavoratore per consentire l'impiego in diverse mansioni. Il datore di lavoro deve limitarsi a verificare se il lavoratore, in base alle capacità professionali possedute, è diversamente impiegabile in azienda.

SCADENZARIO LAVORO GIUGNO 2013

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GIUGNO 2013					01	02
03	04	05	06	07	08	09
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Regole generali

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.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 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.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
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.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011, n. 70

Venerdì 14 SOSTITUTI D'IMPOSTA PER ASSISTENZA FISCALE	G I U G N O	Per i sostituti di imposta che hanno prestato assistenza fiscale diretta, scade il termine per consegnare ai dipendenti assistiti, il prospetto di liquidazione (mod. 730-3) con il risultato dell'assistenza fiscale.
Lunedì 17 VERSAMENTO UNIFICATO:	G I U	Scade il termine per versare in via telematica:

I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	G I U G N O Le ritenute operate nel mese di maggio 2013 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 - 1012). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di maggio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2012 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale. compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040). G I U 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 maggio 2013.
PROFESSIONISTI CON PARTITA IVA ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA CHE PRESENTANO IL MODELLO UNICO	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2012 e della prima rata di acconto 2013.
ARTIGIANI E COMMERCianti	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2012 e della prima rata di acconto 2013 sui redditi eccedenti il minimale.
Domenica 30 giugno (termine posticipato al 1 luglio) INPS UniEmens	G I U 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 maggio.

SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2013

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				LUGLIO 2013

Regole generali

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.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 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.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
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.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Domenica 30 giugno (termine posticipato al 1 luglio) INPS UniEmens	L U G	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 maggio.
ASSISTENZA FISCALE	L U G	Con le retribuzioni relative al mese di luglio i datori di lavoro devono trattenere o rimborsare le imposte risultanti dall'assistenza fiscale.
Mercoledì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2013.
Mercoledì 10 DIRIGENTI COMMERCIO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2013 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.