

FORUM LAVORO 2013

Domande e Risposte per il Ministero del lavoro

Accordi di produttività: la detassazione dei salari

1. Le micro imprese, in cui non sono presenti rappresentanze sindacati, possono beneficiare della detassazione recependo eventuali accordi territoriali firmati da associazioni di categoria anche senza essere iscritte a esse?

Si, risponde ai principi generali di applicazione della contrattazione collettiva.

2. Gli straordinari possono essere detassati qualora gli accordi territoriali o aziendali individuino, per lo svolgimento, indici quantitativi, ad esempio rappresentati da un numero minimo di turni di lavoro aggiuntivi rispetto all'orario normale di lavoro stabilito dal contratto collettivo nazionale?

Si, a condizione che gli straordinari applicati in azienda rappresentino un *quid novi* rispetto al comportamento precedente e pertanto siano volti ad sollecitare una effettiva "efficientazione" aziendale.

3. E possibile detassare la retribuzione dovuta per le giornate di ferie, qualora gli accordi territoriali o aziendali prevedano un indice quantitativo rappresentato da un piano di smaltimento di giornate di ferie arretrate per ridurre il debito in bilancio?

Si, risponde ai criteri indicati dal D.M. ed esplicitati dalla circolare n. 15

4. La circolare 15/2013 ha chiarito che il raggiungimento di un obiettivo quantitativo non è indispensabile per il riconoscimento del beneficio fiscale. Si chiede di precisare, tuttavia, se le scelte adottate negli accordi aziendali o territoriali circa l'individuazione di tipologie di indicatori quantitativi possano essere oggetto di valutazione da parte dagli organi ispettivi. Oppure è sufficiente che essi siano presenti in qualunque forma, nel rispetto delle condizioni e delle finalità fissate dalla legge?

Non c'è una valutazione di merito da parte dell'organo ispettivo basata su criteri discrezionali. I "paletti" sono posti esclusivamente dal Decreto e pertanto solo la mancanza di tali requisiti può inficiare la validità dell'accordo e, in seconda battuta, dell'effettivo comportamento aziendale.

5. I termini indicati nel Dpcm del 22 gennaio 2013 per il deposito degli accordi collettivi sono da considerare perentori oppure ordinatori?

È un termine ordinatorio che tuttavia va rispettato al fine di una ordinata e corretta assegnazione delle risorse.

Il contratto a termine e la disciplina dei contratti collettivi

6. In caso di assunzione per ragioni sostitutive, è ancora necessario indicare nel contratto di lavoro il nome del lavoratore da sostituire?

No. Questo ce lo dice la giurisprudenza anche della Corte di Giustizia (sentenza 98/09), l'importante è che sia chiaramente individuabile il termine del contratto. La Corte ha evidenziato che tale circostanza non viola la clausola n. 8 dell'Accordo quadro sul tempo determinato purché siano presenti altre garanzie o misure di tutela o riguardino una categoria circoscritta di lavoratori con contratto a termine.

7. Nel periodo in cui il lavoratore ha facoltà di manifestare il suo interesse ad avvalersi del "diritto di precedenza" – commi 4 quater e 4 quinquies dell'articolo 5 del Dlgs 368/2001 – individuato rispettivamente in tre e sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può assumere liberamente altro personale sino a che il lavoratore non ha manifestato la volontà di avvalersi della precedenza?

Il datore di lavoro è certamente libero di assumere nelle more dell'esercizio del diritto di precedenza da parte dei lavoratori che ne hanno titolo. L'eventuale violazione del diritto di precedenza presuppone evidentemente che il lavoratore abbia già manifestato la sua disponibilità.

8. Il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato opera a favore dei lavoratori che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbiano prestato attività lavorativa superiore a sei mesi. Nel computo dei sei mesi, valgono tutti i pregressi periodi di lavoro a termine oppure opera un limite temporale nell'andare a ritroso (articolo 5, comma 4 quater, D.Lgs. 368/2001)?

Normativamente non esistono limiti per andare a ritroso. È tuttavia fatta salva una diversa indicazione da parte della contrattazione collettiva.

9. L'articolo 2, commi 28 e 29, della legge 92/2012 prevede un contributo addizionale dell'1,4 % della retribuzione imponibile in caso di assunzione a tempo determinato, indicando espressamente solo alcune eccezioni. A sua volta, l'articolo 4, commi 8 e seguenti, della medesima legge prevede agevolazioni contributive anche in relazione ad assunzioni a tempo determinato (esempio, assunzione a termine di lavoratore di età non inferiore a 50 anni, disoccupato da oltre 12 mesi). E' legittimo affermare che l'applicabilità del regime agevolativo esclude il contributo addizionale?

Non costituisce una affermazione di carattere generale. L'INPS, con circ. n. 44/2013 ha chiarito che "con riferimento al contributo addizionale (1,40%) - introdotto dall'art. 2, co. 28, della legge n. 92/2012 in relazione ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato – si fa presente che sullo stesso potranno, ovviamente, operare le riduzioni contributive previste dall'ordinamento per tutte le tipologie di assunzioni a tempo determinato agevolate (es. contratti di inserimento ex D.Lgs. 276/2003, stipulati entro il 31 dicembre 2012; assunzioni di over 50 disoccupati da oltre dodici mesi o di donne, introdotte dall'articolo 4, commi 8 e 11 della legge 92/2012)". Per quanto riguarda la risposta ad interpello n. 15/2013 si potrà pensare ad opportuni approfondimenti ma ricordiamoci che le agenzie hanno avuto una decurtazione del carico contributivo già dell'1,4%, quindi il versamento di analogo contributo anche per i lavoratori somministrati provenienti dalle liste di mobilità lascia inalterato il carico complessivo.

10. Il contratto di prossimità, stipulato in base all'articolo 8 del Dl 138/2011, può modificare la disciplina del contratto "acausale" di assunzione a termine di cui al nuovo articolo 1, comma 1 bis del Dllg 368/2001?

Ciò sembrerebbe non ammesso in quanto il Legislatore, con disposizione successiva, ha esplicitato che la contrattazione di prossimità può intervenire al riguardo solo se "autorizzata" dalla contrattazione nazionale.

Apprendistato e obblighi formativi

11. Alcune Regioni impongono il pagamento dei corsi formativi per la parte di formazione trasversale. Quali sono le sanzioni per il datore di lavoro che non ottempera nel caso in cui la Regione metta a disposizione solo formazione a pagamento?

La competenza in materia è elusivamente demandata alle Regioni e pertanto se è una legge regionale a prevedere tale contributo non può dirsi che lo stesso sia "illegittimo".

12. Il comma 1, lettera a-bis), articolo 2 Dlgs. 167/2011 introduce un minimo di durata del contratto di apprendistato. Tale limite, pur essendo contenuto nella disciplina generale, si riferisce esclusivamente al contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere? La durata minima è eventualmente derogabile con un accordo di prossimità ex articolo 8 del Dl 138/2011?

La durata minima vale per tutte le tipologie di apprendistato e non sembra rientrare nelle materie derogabili ex art. 8 del 138/2011.

13. Qualora il Ccnl nulla disponga sulle modalità della formazione formale - articolo 4, comma 52, legge 92/2012 - quali adempimenti debbono essere attuati dal datore di lavoro?

L'importante è che la formazione sia "verificabile e certificabile". Appare tuttavia "curioso" che un contratto collettivo, nel disciplinare il nuovo apprendistato, abbia "dimenticato" di approfondire proprio la tematica della formazione "interna" che più gli compete.

14. Nel caso in cui il contratto collettivo preveda l'apprendistato professionalizzante ma non vengano definiti "profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano" (articolo 4, comma 2), consentendo così di concludere contratti della durata fino a cinque anni, è possibile ricorrere ad una regolamentazione del settore affine oppure tale possibilità è offerta solo nei casi indicati nella risposta a interpello 4/2013?

Non è possibile un "collage" fra diversi contratti collettivi (salvo quando il contratto applicato non disciplini per niente l'istituto). Ciò in particolare non è possibile se il proprio contratto collettivo non prevede le qualifiche con "intrinseco" contenuto artigianale in quanto, evidentemente, le parti sociali hanno ritenuto che non ne sussistono i presupposti.

15. Si può confermare che tra i lavoratori assumibili come apprendisti - articolo 7, comma 4 - rientrano anche i lavoratori iscritti alle liste della "piccola mobilità" sfruttando le agevolazioni previste dal comma 4?

Certamente si possono assumere i lavoratori della piccola mobilità anche in deroga ai limiti di età. Per quanto riguarda le agevolazioni della mobilità si seguiranno tuttavia le indicazioni valedoli per la generalità di tale categoria di lavoratori.

I tirocini e i principi della Corte costituzionale

16. E' possibile svolgere i tirocini formativi nel rispetto dell'articolo 18 della legge 196/97, nelle Regioni che ancora non hanno una propria disciplina? Tenendo conto che i tirocini attivati dalla citata norma riguardano anche alcuni soggetti svantaggiati nel rispetto delle disposizioni contenute nel DM 142/1998.

La sentenza n. 287 ha dichiarato l'incostituzionalità espressamente dell'art. 11 del D.L. 138. Seppure sussistono i presupposti per una analoga pronuncia in relazione all'art. 18 non credo si possano estendere "automaticamente" tali effetti anche alla disposizione della 197.

17. Una pregressa esperienza lavorativa impedisce lo svolgimento del tirocinio nella stessa azienda?

Dipende chiaramente dalla attività lavorativa già prestata. Se c'è identità possono chiaramente evidenziarsi profili elusivi in quanto verrebbero meno le finalità proprie del tirocinio.

18. E' possibile svolgere un tirocinio dopo il conseguimento della laurea triennale e durante gli studi per conseguire la laurea specialistica?

No non è vietato.

Voucher: la definizione giuridica di lavoro occasionale

19. Il limite di 2 mila euro da parte di ciascun committente imprenditore e professionista si applica anche nei confronti dei lavoratori percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito?

Direi di sì in quanto il limite dei 2 mila euro in tal caso è riferito al committente mentre il limite dei 3 mila euro è riferito al lavoratore.

20. Se si effettua una prestazione di lavoro accessorio con uno studente di scuola secondaria, al di fuori delle "vacanze" e dei fine settimana, quali sono le conseguenze? Si disconosce il rapporto, che viene convertito quindi in lavoro subordinato?

Non c'è questo automatismo. Bisogna comunque verificare le modalità di svolgimento del rapporto e la correttezza complessiva del comportamento tenuto.

21. L'espressione contenuta nella circolare del ministero del Lavoro "è escluso che una impresa possa reclutare e retribuire lavoratori **per svolgere prestazioni a favore di terzi**" è da intendersi riferita solo al contratto di appalto vero e proprio o a qualsiasi prestazione resa verso terzi?

Come per il passato vale per l'appalto e la somministrazione.

22. Oltre al settore agricolo, è possibile in altri settori derogare al valore della quota oraria indicata nella circolare ministeriale in 10 euro, in presenza di trattamenti minimi contrattuali previsti per i lavoratori dipendenti nettamente inferiori?

È una specifica previsione di carattere "transitorio" che vale esclusivamente per il settore agricolo, attese le sue specificità.

23. È possibile effettuare una richiesta "programmata" dei buoni che coprano un arco temporale ad esempio di sei mesi, indicando il numero dei buoni che si intendono utilizzare in ciascuno dei mesi oggetto della richiesta?

Occorre attendere al riguardo le indicazioni dell'INPS che, proprio in questi giorni, sta ultimando la definizione delle nuove procedure.

24. La circolare del Ministero del lavoro ha spiegato che il limite economico è "qualificatorio". Questo significa che gli ispettori del Ministero del Lavoro e degli enti previdenziali, non devono valutare se la prestazione è effettivamente accessoria o occasionale? È possibile utilizzare i buoni anche se le prestazioni del lavoro accessorio sono identiche a quelle svolte da normali lavoratori subordinati in azienda?

Sì, entro tali limiti non va ricercato alcun ulteriore elemento di occasionalità

25. Il voucher può essere utilizzato anche nelle aziende editoriali per svolgere occasionali prestazioni giornalistiche?

Non sussistono limitazioni di carattere oggettivo (salvo appalti e somministrazione)

Il licenziamento economico e i primi pronunciamenti della giurisprudenza di merito

26. La procedura di conciliazione preventiva al licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere applicata anche nel caso del licenziamento per superamento del periodo di comporta come afferma una recente decisione del Tribunale di Milano (Tribunale Milano, giudice Atanasio, 22 marzo 2013)?

Per il momento si tratta di una sola pronuncia. Del resto il licenziamento per superamento del comporta non è pressoché mai stato ritenuto per "giustificato motivo oggettivo". Attendiamo altre pronunce.

27. Il preavviso di licenziamento (o la quantificazione dell'indennità sostitutiva) nel caso della procedura di conciliazione preventiva al licenziamento per giustificato motivo

oggettivo decorre dall'avvio di tale procedura o dalla consegna della lettera di licenziamento ?

Il licenziamento ha effetto dall'inizio della procedura sulla base della "retrodatazione" della sua efficacia prevista dalla norma. Tutto ciò che è lavorato dopo rientra nel "preavviso lavorato".

28. Nel caso del licenziamento disciplinare la reintegrazione nel posto di lavoro avviene, secondo l'articolo 18 comma 4, se l'infrazione contestata è prevista dal codice disciplinare che la punisce con una sanzione conservativa. Tale previsione si riferisce solo alle infrazioni esemplificate e tipizzate nel codice disciplinare o anche a quelle che sono individuabili in relazione ad un generico rinvio a formule generali?

Credo possa operare solo per le sanzioni "tipizzate".

29. Nel caso di licenziamento collettivo per riduzione di personale l'accordo sindacale che sana i vizi della comunicazione di avvio della procedura di informazione sindacale di cui all'articolo 4, comma 2 legge 223/1991 deve essere formulato indicando espressamente i vizi che si intendono sanare ? Tale accordo deve essere firmato da tutte le organizzazioni sindacali che sono partecipi della procedura sindacale o anche soltanto da alcune di esse ?

Non credo che sia indispensabile indicare i vizi ed è comunque bene che l'accordo sia firmato da tutte le organizzazioni.

30. Nel caso di licenziamento privo della forma scritta, nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti si applica la reintegrazione nel posto di lavoro di cui all'articolo 18, comma 1?

Il requisito della forma scritta è previsto dalla L. n. 604 ai fini della efficacia del licenziamento senza distinzione fra aziende.

La responsabilità solidale: il punto sulla normativa

31. La possibilità per i contratti collettivi di prevedere una deroga al regime della responsabilità solidale riguarda solo quelli nazionali (come indica l'ultima versione dell'articolo 29 del Dlgs 276/2003) o può concernere anche contratti collettivi territoriali e aziendali?

Le fonti sono diverse. Da un lato il "nuovo" art. 29 parla di contrattazione nazionale alla quale è rimessa anche la possibilità di modificare l'impianto solidaristico (che può "individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti"), dall'altro c'è una previsione esplicita dell'art. 8 del 138. Sul punto ritengo che, prima di tracciare un orientamento, sia il caso di attendere le prime pronunce della giurisprudenza.

32. L'articolo 8 del Dl 138/2011 consente di derogare alla solidarietà negli appalti anche dopo le modifiche all'articolo 29 del Dlgs 276/2003 (nel quale la possibilità di deroga è rimessa soltanto alla contrattazione collettiva nazionale)?

Direi di sì, non ci sono le medesime preclusioni di cui ho detto in relazione al primo contratto a termine "acausale".

33. In base all'articolo 29 del Dlgs. 276/2003, comma 2, la contrattazione collettiva è legittimata dalla legge a prevedere deroghe alla disciplina della solidarietà solo in materia retributiva o anche previdenziale e assicurativa?

Sul punto occorre svolgere ancora approfondimenti certamente appare quantomeno poco prudente dire con certezza che le deroghe contrattuali possano operare sul piano pubblicistico e quindi avere effetti nei confronti degli Istituti.

34. Sono garantiti dall'obbligazione solidale ex articolo 29, comma 2 del Dlgs 276/2003 i soli lavoratori subordinati o anche i lavoratori impiegati mediante altre tipologie contrattuali?

Credo che la norma possa applicarsi anche ai lavoratori con tipologie contrattuali di natura non subordinata (ad es. co.co.pro.) in quanto, laddove il Legislatore ha voluto riferirsi alla sola categoria dei lavoratori subordinati lo ha fatto espressamente (vedi disciplina solidaristica fiscale contenuta nel D.L. n. 223 o, anche, l'art. 1676 c.c.).

35. La disciplina della solidarietà nell'appalto di cui all'articolo si applica solo nel settore privato o anche nel settore pubblico?

Ci sono sentenze che hanno optato per una applicazione, anche nel settore pubblico, delle disposizioni contenute nell'art. 29 ancorché l'esclusione delle PP.AA. deriva direttamente dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 secondo il quale "il presente decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale".