

Modena, li 11/01/2010



*Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali*

Direzione Provinciale del Lavoro di Modena
p.za Cittadella 8, Modena - tel.059/222410-224955 - fax 059/224946
sito: www.dplmodena.it e-mail: dpl-modena@lavoro.gov.it

Al sig. A tutto il personale
Al Nucleo Carabinieri
e p.c. Al Direttore della DRL dell'Emilia Romagna

e p.c.

Prot. n. 18723/09

Allegati n. _____

Risposta al f. N. _____ del _____

Oggetto: legge Finanziaria per l'anno 2010: primi chiarimenti sulle novità in materia di lavoro

E' stata approvata, in via definitiva, il giorno 22 dicembre 2009 ed è in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale la legge Finanziaria per l'anno 2010 che entrerà in vigore il prossimo 1° gennaio.

Molte sono le novità introdotte che riguardano, da vicino, l'attività del nostro Ufficio: l'obiettivo che mi pongo, con questa breve riflessione, è quello di sottolinearne i punti più importanti (soprattutto, negli aspetti immediatamente operativi), in attesa dei chiarimenti che, sicuramente, perverranno da parte degli organi sovra ordinati.

Novità si registrano sotto molti aspetti e, in particolare, per la gestione degli ammortizzatori sociali, per gli incentivi finalizzati all'assunzione di particolari categorie di lavoratori, per l'indennità a favore dei lavoratori a progetto, per lo "staff leasing", per il lavoro occasionale ed accessorio e per l'apprendistato. Non sono entrate nel provvedimento finale, seppur previste nell'emendamento governativo, le modifiche relative all'autorizzazione per le c.d. "gravidezze a rischio" e per la convalida delle trasformazioni dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale che non passano più all'INPS ma che restano di competenza della Direzione provinciale del Lavoro e alla c.d "maxi - sanzione", la quale doveva essere rivista, con una sanzione aggiuntiva di 100 euro per ogni lavoratore interessato, nel caso in cui il datore di lavoro avesse pagato in misura ridotta.

Nei primi chiarimenti sono riportate alcune novità che non interessano direttamente il c.d. "mondo – lavoro" ma che ci riguardano in quanto Pubblica Amministrazione: mi riferisco alla previsione contenuta al comma 222 che individua nell'Agencia del Demanio il soggetto abilitato a trovare e sottoscrivere i contratti di affitto, mi riferisco al comma 225 che individua nella Consip SpA il soggetto abilitato a stipulare accordi – quadro per l'acquisto di beni e servizi.

Si tratta di argomenti che, direttamente o indirettamente, hanno riflessi sulla nostra attività e che, comunque, siamo tenuti a conoscere nell'ottica del servizio al cittadino: l'esposizione che segue cerca di esaminare gli argomenti seguendo, laddove possibile, l'articolato normativo.

DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITA' CONTRIBUTIVA PER IL COMMERCIO AMBULANTE

Intervenendo sull'art. 11 della legge n. 102/2009 e "sanando" le due diverse interpretazioni fornite, in via amministrativa, dai Ministeri del Lavoro e delle Attività Produttive, il comma 12 dell'art. 2, riconoscendo che sull'argomento la competenza primaria ex art. 117 della Costituzione è delle Regioni, ha affermato che queste ultime possono stabilire che il rilascio dell'autorizzazione al commercio ambulante sia condizionato dal possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC). La vecchia norma sarebbe dovuta entrare in vigore il 1° gennaio 2010.

La nuova disposizione stabilisce che nel caso in cui le Regioni ritengano di dover chiedere il DURC, i Comuni, previa identificazione dell'iter procedimentale, possano verificare la regolarità delle documentazioni, avvalendosi della collaborazione gratuita delle associazioni datoriali di categoria riconosciute dal CNEL.

La norma precisa, altresì, due questioni particolarmente importanti:

- a) l'autorizzazione all'esercizio dell'attività è rilasciata anche ai soggetti che hanno in corso una rateizzazione del debito contributivo;
- b) il DURC va rilasciato anche alle imprese individuali;
- c) la mancata presentazione annuale del DURC, nel caso in cui sia richiesto dalla Regione per il rilascio della licenza, comporta la sospensione dell'autorizzazione per sei mesi.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE IN AGRICOLTURA

Il comma 49 ha esteso fino al 31 luglio 2010 le agevolazioni contributive per i datori di lavoro agricoli che operano nelle zone agricole svantaggiate e di montagna.

UTILIZZAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO VERSATO DALLE IMPRESE NEL FONDO INPS

Il comma 105, modificando l'art. 51, comma 1, della legge n. 31/2008, afferma che l'INPS è tenuto a versare sul capitolo n. 3331 delle entrate del bilancio dello Stato parte delle risorse accantonate con il trattamento di fine rapporto (TFR) versato al Fondo, per finanziare impegni "decorrenti dall'anno 2010".

NUOVI CRITERI PER IL GODIMENTO DELL'INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Nell'intento di "coprire" maggiormente i lavoratori disoccupati, l'art. 2, comma 131, aggiunge un nuovo comma, il 2 -bis, all'art. 19 della legge n. 2/2009. In tale ottica ed in via sperimentale (elemento, ormai, costante nel panorama delle integrazioni salariali e di quelle di disoccupazione) per l'anno 2010, nel periodo necessario per il godimento dell'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola (cinquantadue settimane lavorative nell'ultimo biennio), vanno computati anche i periodi di lavoro come collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, per un massimo di tredici settimane e per i quali i versamenti sono stati effettuati alla gestione separata dell'INPS (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1996). La disposizione detta anche le modalità di calcolo: l'equivalente in giornate lavorative si ottiene dividendo il totale dell'imponibile contributivo dei versamenti relativi agli ultimi due anni per il minimale di retribuzione giornaliera.

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DEI DISOCCUPATI

Viene previsto, dai commi 132 e 133, un nuovo incentivo alle assunzioni che va ad aggiungersi a quelli "consolidati" (si pensi, ad esempio, all'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990, con i benefici in favore dei datori di lavoro che assumono disoccupati da almeno ventiquattro mesi): in via sperimentale e per il solo (al momento) 2010, viene corrisposto un

determinato incentivo (che ricalca, per certi versi, anche quelli relativi ai lavoratori in mobilità che si mettono in proprio – art. 7 della legge n. 223/1991 – o ai lavoratori in integrazione salariale, a qualsiasi titolo, che iniziano un'attività autonoma – art. 7 – ter della legge n. 33/2009) a chi in trattamento integrativo non derivante da sospensioni dal lavoro (quindi, disoccupato e non cassaintegrato) sia in possesso di un'anzianità contributiva di almeno trentacinque anni: se ricorrono queste due condizioni ed il soggetto accetta un lavoro con un inquadramento retributivo inferiore di almeno il 20% rispetto alle mansioni di provenienza, viene riconosciuta la contribuzione figurativa integrativa, fino alla data del diritto al pensionamento di vecchiaia. In ogni caso, la valenza della norma è fino al 31 dicembre 2010.

Ma a quanto ammonta la contribuzione figurativa integrativa?

Essa è la risultante della differenza tra il contributo accreditato per le mansioni di provenienza ed il contributo obbligatorio relativo al nuovo lavoro.

L'esperienza dirà se tale forma di incentivo sarà veramente tale: per quel che conta il primo commento si può affermare che il riferimento al limite retributivo ridotto fa sì che solo questo (e non altri come le mansioni già svolte) debba essere il riferimento per l'applicazione di tale disposizione.

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DEGLI "OVER" 50

Chi assume (commi 134 e 135) i soggetti beneficiari dello "status" di disoccupazione e che hanno più di cinquanta anni godono, per il solo 2010 e sempre in via sperimentale, di un incentivo che si sostanzia in un abbattimento dei contributi a proprio carico: tale beneficio è quello previsto dagli articoli 8, comma 2 (assunzione a tempo determinato per un massimo di dodici mesi) e 25, comma 9 (assunzione a tempo indeterminato) della legge n. 223/1991; in pratica, il datore di lavoro paga il 10% del contributo a proprio carico. La durata dell'incentivo è prolungata in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità o che beneficiano dell'indennità di disoccupazione con requisiti normali che abbiano almeno trentacinque anni di anzianità contributiva, fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2010.

A mio avviso, il "godimento" degli incentivi è subordinato, nel rispetto di quanto affermato nelle circolari n. 5/2008 e n. 34/2008, al possesso della regolarità contributiva ed al rispetto della contrattazione collettiva di settore (anche territoriale od aziendale, se esistenti): ovviamente, chiarimenti amministrativi dovrebbero, a breve, affrontare, con chiarezza, la questione.

PROROGA DI UNA SERIE DI DISPOSIZIONI CONTENUTE NELLA LEGGE N. 2/2009

Sono prorogati (comma 136), fino al 31 dicembre 2010, alcuni commi dell'art. 19 della legge n. 2/2009 e, precisamente:

a) comma 10 – bis: ai lavoratori non destinatari dell'indennità di mobilità (art. 7 della legge n. 223/1991) licenziati o il cui rapporto sia cessato (disposizione aggiunta dal nuovo testo che apre anche ai lavoratori dimissionari), può essere erogato un trattamento equivalente all'indennità di mobilità (80%), nell'ambito delle risorse destinate agli ammortizzatori sociali in deroga, con riconoscimento della contribuzione figurativa;

b) comma 11: viene, per l'ennesima volta prorogata (in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali) la disposizione in base alla quale i trattamenti di CIGS e di mobilità sono estesi alle imprese commerciali, alle agenzie di viaggio e turismo, compresi i "tour operator" con oltre cinquanta dipendenti ed alle imprese di vigilanza con un organico superiore alle quindici unità. Nel computo complessivo i dipendenti a tempo parziale vanno calcolati "pro – quota" (art. 6 D.L.vo n. 61/2000);

c) comma 13: viene prorogata l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che presentano un organico inferiore ai quindici dipendenti;

d) comma 14: vengono prorogate le disposizioni che consentono l'applicazione della normativa sui contratti di solidarietà difensivi ex art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993 anche alle imprese sotto dimensionate alle quindici unità, come si evince dalla frase, introdotta con la legge n. 102/2009, laddove si parla aggiunge alla norma originaria il periodo " o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo". Ovviamente, c'è la proroga a tutto il 2010 del contratti di solidarietà ex lege n. 236/1993, per i quali annualmente (e per il 2010 le somme a disposizioni presentano lo stesso importo del 2009) sono tratti gli specifici strumenti finanziari dal Fondo per l'Occupazione;

e) comma 15: vengono rifinanziate le proroghe a ventiquattro mesi della CIGS per cessazione di attività (art. 1, comma 1, della legge n. 291/2004) con 30 milioni di euro, a carico del Fondo per l'occupazione;

f) comma 16: Italia Lavoro Spa riceve anche per il 2010 un contributo, a carico del Fondo per l'occupazione, pari a 13 milioni di euro per sostenere sia gli oneri di funzionamento che i costi generali di struttura.

INDENNITA' IN FAVORE DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

L'indennità, già prevista per l'anno 2009, è prorogata (comma 137) a tutto il 2010, alle stesse condizioni operative previste al comma 12 dell'art. 19 della legge n. 2/2009, con un impegno di spesa pari a 15 milioni di euro.

INDENNITA' A FAVORE DEI COLLABORATORI A PROGETTO

Già prevista dall'art. 2, comma 19, della legge n. 2/2009, viene aumentata (comma 130), alle stesse condizioni previste nella normativa di riferimento, l'indennità in favore dei collaboratori coordinati e continuativi, ex art. 61, comma 1, del D.L.vo n. 276/2003, iscritti, in via esclusiva, alla gestione separata dell'INPS (con eccezione dei soggetti individuati dall'art. 1, comma 212, della legge n. 662/1996). Ora, l'indennità, susseguente, alla perdita del lavoro, liquidata in un'unica soluzione, è pari al 30% del reddito percepito nell'anno precedente e, in ogni caso, non può essere superiore a 4.000 euro. Tutto questo è possibile nell'ipotesi in cui sussistano, contemporaneamente, le condizioni sotto specificate:

- a) attività svolta in regime di mono committenza: si tratta di un requisito fondamentale;
- b) reddito lordo percepito nell'anno precedente, per tale attività, riferibile ad una "forbice" compresa tra i 20.000 ed i 5.000 euro;
- c) accredito presso la gestione separata dell'INPS, relativo all'anno di riferimento, di almeno una mensilità;
- d) assenza di qualsivoglia contratto di lavoro da almeno due mesi;
- e) accredito di almeno tre mesi di contribuzione alla gestione separata (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995), riferito all'anno precedente.

PROROGA DI ALCUNI PROVVEDIMENTI DI CIGS, MOBILITA' E DISOCCUPAZIONE SPECIALE

Con il comma 138, utilizzando i fondi previsti dal successivo comma 140, il Legislatore consente al Ministro del Lavoro di disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a 12 mesi, derogando alla normativa vigente, la concessione di

trattamenti integrativi anche senza soluzione di continuità, pur se riferiti a specifici settori od ambiti regionali.

Il comma 139, parifica "in toto" i percettori della CIGS in deroga per l'accesso al beneficio con riferimento ai livelli minimi di permanenza la lavoro, considerando valide anche le mensilità versate dalla stessa impresa alle gestione separata dell'INPS (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995), per i prestatori che, in regime di mono committenza, hanno avuto un reddito superiore a 5.000 euro.

ELENCO DEI PERCETTORI DI INDENNITA' DI SOSTEGNO

Con un nuovo comma, il 4 -bis, aggiunto nel corpus dell'art. 19 della legge n. 2/2009, viene stabilito (comma 141) che l'INPS comunichi al Ministero del Lavoro per la successiva pubblicazione nella borsa continua nazionale del lavoro prevista dall'art. 15 del D.L.vo n. 276/2003, i dati relativi ai soggetti che percepiscono dall'Istituto misure di sostegno per le quali la normativa prevede incentivi al datore di lavoro in caso di assunzione (es. mobilità, CIGS, ecc.) e, al contempo, l'obbligo per il lavoratore di accettare una offerta lavorativa congrua o, in alternativa, un percorso formativo: è questa l'ipotesi più volte prevista nella stessa legge n. 2/2009.

REINTRODUZIONE DELLA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO E MODIFICHE ALLA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

L'art. 1, comma 46, della legge n. 247/2007, aveva cancellato lo "staff leasing", ossia la somministrazione a tempo indeterminato: ora il Legislatore lo reintroduce ampliandone anche l'ambito di applicazione.

Cambiano (comma 143), innanzitutto, le ipotesi nelle quali la somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, è vietata. Oltre ai casi della sostituzione di lavoratori in sciopero ed alla mancata valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro, per effetto della mutazione della lettera b) del comma 5 dell'art. 20 del D.L.vo n. 276/2003, la somministrazione non può essere effettuata "salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991 (sono i contratti a termine dei lavoratori in mobilità), ovvero abbia una

durata iniziale non superiore a tre. Salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia "operante una sospensione di rapporti".

Da quanto appena detto, il campo dei divieti si è ristretto, atteso che con l'accordo sindacale (anche a livello aziendale) è possibile derogare al limite dei 6 mesi termine entro il quale, ai sensi dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, i lavoratori espulsi dall'azienda a seguito di una procedura collettiva di riduzione di personale, hanno diritto (si tratta, in ogni caso, di un diritto disponibile) alla riassunzione per essere adibiti alle stesse mansioni : ma questo principio già c'era nel testo originario. Ciò che cambia è il passaggio successivo: l'accordo collettivo non serve se il contratto di somministrazione è stato concluso per sostituire lavoratori assenti (es. malattia, maternità, ecc.) o sia concluso per agevolare, attraverso un'esperienza a termine, lavoratori in mobilità (art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991), o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi, cosa che potrebbe, a questo punto, essere considerata una ipotesi legittima di "aggiramento" del blocco di sei mesi in favore dei lavoratori con diritto di precedenza.

Ovviamente, il riferimento al periodo di sei mesi di "blocco" per le imprese che hanno proceduto a licenziamenti collettivi per riduzione di personale fa sì che, a mio avviso, seguendo il tenore letterale della norma, la disposizione non trovi applicazione presso i datori di lavoro con un organico sotto dimensionato alle quindici unità ove non è applicabile la procedura prevista dagli articoli 4, 5, 16 e 24 della legge n. 223/1991.

C'è, poi, un ulteriore ampliamento, finalizzato a favorire il reinserimento produttivo dei lavoratori in mobilità. Il nuovo comma 5 -bis, inserito nel "corpus" dell'art. 20 del D.L.vo n. 276/2003, afferma che se le agenzie di lavoro utilizzano nei loro contratti di somministrazione contratti a tempo determinato con lavoratori in mobilità (art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991) non trovano applicazione le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 20. Il comma 3 individua le ipotesi nelle quali la somministrazione è ammessa, il comma 4, riferendosi alla somministrazione a tempo determinato, afferma che la stessa deve riferirsi a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, demandando i limiti quantitativi alla contrattazione collettiva. Il nuovo testo consente di non tenere conto di detti limiti riferiti sia alle attività che alle motivazioni, qualora ci si trovi di fronte a lavoratori in mobilità da ricollocare: tale precisazione appare coerente con l'impegno, più volte sottolineato in sede politica ed amministrativa, di favorire, in qualunque modo, la ricollocazione dei soggetti licenziati.

Ovviamente, tale disposizione non può che essere messa in relazione con quella contenuta al comma 145 con la quale vengono riconosciuti determinati incentivi alle Agenzie

di Lavoro ed agli operatori pubblici e privati che, ex art. 7, su base regionale, sono accreditati e che ricollocano personale in disponibilità.

Come si diceva, lo "staff leasing", ossia la somministrazione a tempo indeterminato, viene reintrodotta e ampliata nel suo "modus operandi".

Dal 1° gennaio 2010 esso è possibile:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione di reti intranet o extranet, siti internet, sviluppo di software applicativi, caricamento dati, ecc.;
- b) per servizi di pulizia, custodia e portineria;
- c) per servizi da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, economato;
- e) per attività di consulenza direzionale;
- f) per attività di marketing;
- g) per la gestione di call-center, per l'avvio di attività imprenditoriali nelle c.d. "aree Obiettivo 1";
- h) per le costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni e smontaggio di macchinari, per particolari attività produttive, con riferimento all'edilizia ed alla cantieristica navale, le quali richiedano per fasi successive, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata;
- i) in tutti gli altri casi previsti dalla contrattazione nazionale, territoriale (e qui è la novità) o aziendale stipulati da associazioni datoriali o dei lavoratori comparativamente più rappresentative;
- j) in tutti i settori produttivi pubblici o privati (altra grossa novità introdotta), per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia. Ovviamente, a regime, tale voce sembra "impattare" su realtà che finora, con interpretazioni lasciate alla discrezionalità degli organi di vigilanza e dei giudici di merito, hanno visto molte società (cooperative o a responsabilità limitata) operare con contratti di appalto o con l'invio di personale dalla dubbia "autonomia".

Da ultimo, per completezza di informazione, va ricordato che il Ministero del Lavoro, rispondendo ad un interpello (prot. n. 81/2009) dell'Università di Modena e Reggio Emilia – Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi – in data 22 dicembre 2009, ha affermato la piena legittimità della certificazione del contratto di somministrazione tra l'Agenzia del Lavoro (che deve possedere tutti i requisiti legali) e l'utilizzatore, pur essendo tale tipologia di natura prettamente contrattuale.

INCENTIVI ALLE AGENZIE PER IL LAVORO FINALIZZATI ALL'OCCUPAZIONE

Attraverso il controllo ed il monitoraggio di Italia Lavoro SpA e della Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali e gli Incentivi all'Occupazione, finalizzato, tra le altre cose, a verificare i costi, l'impatto e la nuova occupazione generata (specificata per area territoriale, età, genere e professionalità), il Legislatore (comma 145) ha ritenuto opportuno offrire incentivi economici alle Agenzie per il Lavoro (tutte, a prescindere dalla competenza, atteso che si fa riferimento agli articoli 4 e 5 del D.L.vo n. 276/2003) che ricollocano soggetti disoccupati. Gli stessi incentivi potranno essere riconosciuti agli operatori privati accreditati ex art. 7.

L'obiettivo, non secondario, perseguito dal Legislatore, è quello, se possibile, di premiare, con incentivi, la capacità di penetrazione sul mercato del lavoro dei soggetti privati i quali, per una serie di motivi che non è il caso di approfondire in questa sede, hanno dimostrato in molte situazioni di sapersi "muovere" con più agilità rispetto ai servizi pubblici per l'impiego delle Province e delle Regioni i quali, in molte realtà, non hanno mostrato di possedere un "passo diverso" dalle vecchie sezioni circoscrizionali per l'impiego ed il collocamento in agricoltura che, fino al 25 novembre 1999, data del passaggio delle competenze per effetto del D.L.vo n. 469/1997, erano articolazioni periferiche del Ministero del Lavoro.

I benefici economici sono:

- a) 1200 euro per ogni lavoratore oggetto di intermediazione, assunto con contratto a tempo indeterminato o con contratto a termine di durata non inferiore a ventiquattro mesi, con esclusione della somministrazione e del contratto di lavoro intermittente. Per quel che concerne il contratto a termine se si fa riferimento al D.L.vo n. 368/2001 si deve affermare che occorre inserire nel contratto una delle ipotesi previste dall'art. 1 (esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive), ma se, invece, si dovesse percorrere (almeno per i soggetti che hanno perso il lavoro con la crisi) la strada individuata per l'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991 in favore dei lavoratori in mobilità, si potrebbe sostenere che si è al di fuori delle ipotesi appena elencate in quanto si tratta di un nuovo caso destinato ad agevolare il rientro nel ciclo produttivo di chi ne era stato escluso. E' ben vero che, oggi, per i lavoratori in mobilità l'esclusione dalla disciplina del D.L.vo n. 368/2001 è prevista dall'art. 10, ma è anche vero che prima dell'inserimento nella norma essa era stata, in un certo senso, "santificata", da una nota interpretativa ministeriale e da orientamenti ben

precisi della Giurisprudenza. Ma, su questo punto, appare doveroso attendere lumi amministrativi;

b) 800 euro per ogni lavoratore oggetto di intermediazione, assunto con contratto a tempo determinato per un periodo compreso tra i dodici ed i ventiquattro mesi, fatta eccezione della somministrazione e del lavoro intermittente. Anche in questo caso valgono le considerazioni effettuate sub a);

c) un incentivo compreso tra 2500 e 5000 euro per l'assunzione di ogni lavoratore disabile iscritto nelle liste che presenti particolari difficoltà di inserimento nell'attività. L'assunzione può avvenire con contratto a tempo indeterminato, con un contratto a termine di durata non inferiore a dodici mesi o con un contratto di inserimento che, secondo quanto previsto dall'art. 54 del D.L.vo n. 276/2003, non può avere una durata superiore ai diciotto mesi. A mio avviso, per la piena operatività della disposizione, occorrerà chiarire sia la "scaletta" degli incentivi, che il grado di disabilità richiesto e, soprattutto, la correlazione dei primi con il secondo e con la tipologia contrattuale cui si farà riferimento. Il riferimento alle "particolari difficoltà di inserimento" postula, a mio avviso, da subito, un chiarimento amministrativo riferito sia alla percentuale di disabilità riferita sia agli invalidi civili che a quelli di lavoro o per servizio, che alle patologie invalidanti.

Alcune riflessioni, a mio avviso, si rendono necessarie.

La prima è che gli incentivi previsti alle lettere a), b) e c) vanno a "riconoscere" l'impegno, andato a buon fine, delle Agenzie di Lavoro (tutte, anche quelle non "generaliste") che, con la loro attività, hanno favorito la ricollocazione di una serie di "soggetti deboli".

La seconda considerazione ugualmente importante è quella relativa ai benefici riconosciuti, da leggi particolari, ai datori di lavoro che assumono soggetti in particolari condizioni. Da ciò si deduce, ad esempio, che se il lavoratore è un disoccupato da oltre ventiquattro mesi l'imprenditore gode, in caso di assunzione a tempo indeterminato, di uno sgravio contributivo triennale del 50% al Nord e del 100% nel Mezzogiorno e nelle aziende artigiane. Un uguale discorso va fatto per i lavoratori in mobilità assunti a tempo indeterminato (art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991): i datori di lavoro "assumentisti" godono per diciotto mesi dello "sgravio contributivo" previsto per gli apprendisti, oltre al 50% dell'indennità di mobilità, se goduta dal lavoratore, non ancora corrisposta. Il medesimo ragionamento va fatto per i datori di lavoro che assumono disabili: ritengo che gli stessi, ricorrendone le condizioni normativamente previste, possono godere degli incentivi a vario titolo riconosciuti sia dalla legge n. 68/1999, che dal D.L.vo n. 276/2003 che, infine, dalle varie leggi regionali. La norma si limita a "premiare" le Agenzie di Lavoro che collocano

disabili: a mio avviso, sotto l'aspetto degli adempimenti occupazionali delle imprese sottoposte alla legge n. 68/1999, sarà necessario tenere un continuo raccordo con i servizi provinciali deputati all'inserimento dei disabili, atteso che, ad esempio, l'assunzione con un contratto a tempo determinato o con una tipologia formativa come l'apprendistato, anche in deroga ai limiti massimi di età e di durata, passa attraverso l'istituto della convenzione previsto dall'art. 11. Ho, appositamente, fatto riferimento al contratto di apprendistato non nominato espressamente dal Legislatore alla lettera c), ove si parla di "contratto a tempo indeterminato": a mio avviso, esso è ricompreso in quest'ultima categoria, atteso che lo stesso ha tale natura (concetto ribadito in un recente interpello ministeriale), potendo essere risolto soltanto con preavviso ex art. 2118 c.c., prima del termine del periodo formativo (ferme restando le ipotesi "generali" in costanza di rapporto della giusta causa e del giustificato motivo).

La terza questione riguarda un'eventuale ricollocazione dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato parziale. I benefici previsti alle lettere a), b) e c) in favore dei soggetti che hanno effettuato attività di intermediazione, potrebbe essere ridotto "pro - quota", ma qui, ovviamente, la parola finale spetterà al Ministero del Lavoro e alla sua Agenzia tecnica, Italia Lavoro SpA. C'è, piuttosto, una ulteriore riflessione che va esplicitata: riguarda l'incentivo in favore dei datori di lavoro "assumentisti" nel caso in cui il rapporto instaurato sia a tempo indeterminato ma parziale: nel 1993 con una nota specifica (prot. n. 1167 del 4 marzo 1993 della allora Direzione Generale per l'Impiego), si ritenne che i datori di lavoro che avevano assunto i lavoratori in mobilità a tempo parziale "godevano" degli incentivi in misura proporzionale.

Un'ultima considerazione riguarda gli incentivi di natura economica riconosciuti in favore dei datori di lavoro "assumentisti": pare ovvio che gli stessi possano essere "goduti" in presenza di regolarità contributiva e di rispetto della contrattazione collettiva, anche di grado inferiore al nazionale, se esistente, nel rispetto delle determinazioni amministrative rappresentate dal Ministero del lavoro con le circolari n. 5/2008 e n. 34/2008.

AMPLIAMENTO DEL LAVORO OCCASIONALE ED ACCESSORIO

Il lavoro occasionale ed accessorio, previsto dagli articoli 70 e seguenti del D.L.vo n. 276/2003, è soggetto, ad una serie di ampliamenti sia di natura oggettiva che soggettiva. Ciò avviene attraverso i commi 148 e 149 e, per la prima volta, in misura massiccia, l'istituto è allargato, sia pure in presenza di precise condizioni alla Pubblica Amministrazione, con particolare riguardo agli Enti Locali.

La struttura dell'Istituto non è affatto cambiata per cui rimando, senz'altro, agli approfondimenti che, sull'argomento, potrete trovare sul nostro sito, a sinistra, nell'apposita rubrica.

Ma, fermo restando quanto si è detto negli scritti precedenti, quali sono le novità?

La prima è rappresentata da un ampliamento di quanto riportato alla lettera b): i lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade e monumenti sono sempre possibili anche se il committente è un Ente Locale. E' questa una apertura che sarà vagliata più compiutamente dopo, atteso che altre volte l'Ente Locale (Provincia, Regione, Comune, Comunità Montana, ecc,) sarà chiamato in causa.

La seconda novità riguarda i giovani "under" 25: con le modifiche introdotte i giovani iscritti ad un istituto scolastico di ogni ordine e grado possono prestare attività occasionale ed accessoria (il limite è fissato in 5000 euro per ogni committente nell'anno solare) in qualsiasi settore produttivo compresi gli Enti Locali, le Scuole e l'Università, compatibilmente con gli obblighi scolastici, nei week - end (dalle ore 13 del venerdì alle ore 6 del lunedì), durante i periodi di vacanza estiva (1° giugno – 30 settembre), nel periodo natalizio (1° dicembre – 10 gennaio) e pasquale (dalla domenica delle Palme al martedì dopo Pasqua), mentre coloro che sono iscritti all'Università ed hanno meno di 25 anni possono svolgere tali prestazioni durante tutto l'anno. Quest'ultima novità appare molto importante, atteso che ai giovani studenti universitari è consentito di operare, sostanzialmente, durante un arco temporale di 365 giornate ed in tutti i settori. E' ancora presto per fare delle previsioni: a mio avviso, il lavoro occasionale ed accessorio degli universitari "under 25" potrebbe entrare "in concorrenza" con il lavoro intermittente dei giovani sotto i venticinque anni di età (art. 34 del D.L.vo n. 276/2003) ed essere sia per il datore di lavoro che per il prestatore, più conveniente (da un punto di vista burocratico e fiscale) del lavoro "a chiamata".

La terza novità riguarda le imprese familiari che, peraltro, hanno un limite fissato a 10000 euro l'anno ma la contribuzione per le prestazioni occasionali è quella del lavoro dipendente: ora la disposizione si applica a tutte le imprese familiari essendo scomparso il riferimento "al commercio, al turismo ed ai servizi".

La quarta novità riguarda i pensionati: essi possono prestare attività occasionale ed accessoria in tutti i settori produttivi ed anche (è questa la novità) in favore degli Enti Locali.

La quinta novità concerne l'indicazione di un altro settore ove è possibile svolgere tale attività: è quello dei maneggi di cavalli e delle scuderie.

Anche i lavoratori regolarmente occupati con contratto a tempo parziale potranno svolgere lavoro accessorio: ciò potrà avvenire presso qualsiasi altro committente che non sia il proprio datore di lavoro. Tale ipotesi, se da un lato è finalizzata, sostanzialmente, a far emergere forme di lavoro sommerso particolarmente presenti in alcuni peculiari settori (si

pensi ai pubblici esercizi durante il fine settimana), dall'altro può rappresentare un incentivo per i lavoratori che percepiranno i compensi (fino a 5000 euro netti presso ogni singolo committente) esenti da imposizione fiscale.

La disposizione che, al momento, ha natura sperimentale e vale soltanto per l'anno 2010, merita alcune riflessioni.

Innanzitutto, va chiarita l'ampia portata: qui non ci sono limiti di età o di settore produttivo: la disposizione può trovare applicazione nei confronti di chi è, semplicemente, parte di un contratto a tempo parziale, determinato od indeterminato, orizzontale, verticale o misto.

C'è, poi, l'altro aspetto che, a mio avviso, non è secondario: le prestazioni occasionali ed accessorie non possono essere effettuate presso lo stesso datore di lavoro con il quale si svolge il rapporto a tempo parziale. La specificazione appare oltremodo giusta, atteso che si sarebbe trattato di una "destrutturazione" del contratto part-time per il quale il D.L.vo n. 61/2000 prevede, nel caso in cui ci sia necessità di prestazioni ulteriori, il ricorso al lavoro supplementare.

La crisi attraversata dal nostro Paese ha fatto sì che la misura sperimentale introdotta dall'art. 7 ter della legge n. 33/2009 fosse prorogata anche per l'anno 2010: da ciò ne consegue che nel limite di 3000 euro complessivi (e non riferiti ai singoli committenti) i soggetti percettori di trattamento integrativo, anche in deroga, potranno prestare attività occasionale ed accessoria, cumulando le somme riscosse con il sistema dei "voucher" con il trattamento integrativo: l'ulteriore novità è rappresentata dal fatto che essa può essere prestata anche in favore degli Enti Locali in funzione di committenti. E' quest'ultima una novità particolarmente significativa nel momento in cui, a ragione, le Amministrazioni locali, più a stretto contatto con la realtà delle crisi aziendali, chiedono di partecipare con iniziative di sostegno al reddito dei lavoratori espulsi o sospeso dai processi produttivi.

Come si diceva, il richiamo continuo alla figura degli Enti Locali e, in genere, al committente pubblico, è un fatto nuovo: tuttavia (comma 2-ter del D.L.vo n. 276/2003, introdotto con l'art. 2, comma 149), ciò è consentito nel rispetto della disciplina vincolistica in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, del patto di stabilità interno.

Prima di effettuare alcune riflessioni operative necessarie, soprattutto, per il personale della vigilanza, va ricordato come il lavoro occasionale ed accessorio sia possibile, oltre che nelle ipotesi appena evidenziate, in altre "non toccate" dagli ultimi cambiamenti normativi. Mi riferisco ai lavori domestici, all'insegnamento privato supplementare, alle manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli, ai lavori di emergenza e di solidarietà anche nel caso di committente pubblico, alle attività agricole di carattere stagionale effettuate da

pensionati, da casalinghe e da giovani studenti non universitari "under 25" anche nel settore agricolo "minimale" (art. 34, comma 6, del DPR n. 633/1972, ove si fa riferimento ad una soglia di reddito bassa), alle consegne "porta a porta" ed alla vendita ambulante dei quotidiani e delle riviste periodiche: su questi punti, rinvio ai numerosi approfondimenti già di vostra conoscenza (peraltro, rinvenibili sul sito) ed alle circolari specifiche dell'INPS, tra le quali spicca quella che, in un certo senso, riepiloga le precedenti: mi riferisco alla n. 88/2009.

I committenti lavoro occasionale ed accessorio non sono tenuti a registrare le prestazioni sul Libro Unico del Lavoro (pur se posseduto, come potrebbe essere l'ipotesi di un pubblico esercizio), atteso che, in via generale, esso non è previsto dalla norma per i soggetti che utilizzano tali prestazioni (si pensi, ad esempio, al lavoro domestico o all'insegnamento privato complementare).

Ma quali sono gli elementi caratterizzanti della prestazione occasionale ed accessoria. Essi sono:

- a) la comunicazione anticipata al centro di contatto INPS – INAIL anche attraverso il numero gratuito 803164 (con tutti i requisiti richiesti nelle circolari INPS appena richiamate) è l'elemento principale per la qualificazione del rapporto come prestazione occasionale ed accessoria, in assenza del quale il rapporto è "in nero", atteso che non è prevista la comunicazione anticipata "on – line" al centro per l'impiego. La comunicazione stessa può avvenire anche via fax all'INAIL (numero gratuito 800.657.657) o per via telematica alla sezione "Punto Cliente" del sito www.inail.it. Essa deve contenere i dati anagrafici del committente ivi compreso il codice fiscale, l'anagrafica ed il codice fiscale del prestatore, il luogo della prestazione e la data presunta di inizio e fine dell'attività lavorativa. In caso di variazioni nella durata delle prestazioni, queste dovranno essere comunicate, preventivamente (INAIL, nota n. 8401 del 4 novembre 2008);
- b) la prestazione occasionale ed accessoria non presuppone alcuna forma scritta del rapporto;
- c) l'occasionalità e l'accessorietà della prestazione è data, come indicato nell'interpello n. 37/2009, dal valore complessivo di 5.000 euro per ogni committente (o 3000 complessivi per i percettori di indennità di sostegno). Secondo l'indirizzo espresso dall'INPS con la circolare n. 88/2009 il valore complessivo va inteso al netto dei contributi a carico del lavoratore: da ciò ne consegue che per il singolo committente il limite lordo erogabile a favore di ciascun lavoratore è pari a 6.600 euro annui;

d) il compenso è rimesso alla libera pattuizione delle parti che lo possono definire anche prescindendo dal riferimento a retribuzioni scaturenti da un contratto collettivo applicabile nel settore;

e) i compensi derivanti da tali prestazioni sono esenti da imposizione fiscale e non rilevano ai fini della permanenza nello "status" di disoccupato. Tale circostanza, se riferita al giovane universitario "under 25" o al pensionato (a qualsiasi titolo) che possono lavorare in tutti i settori produttivi per più committenti nell'anno solare, potrebbe essere particolarmente interessante, atteso che, a normativa attuale, il limite dei 5.000 euro netti non è complessivo ma si applica con riferimento ad ogni committente;

f) la prestazione occasionale ed accessoria del prestatore non può essere inserita in un contratto di appalto o di somministrazione, nel senso che un appaltatore o un'Agenzia di somministrazione non deve, in alcun modo, utilizzare tale forma di lavoro per l'esecuzione di un appalto o per l'invio in missione di un lavoratore. Infatti tale modalità di lavoro, come ribadito nel "vademecum" ministeriale, è possibile soltanto per il "diretto utilizzatore".

Il pagamento delle prestazioni avviene attraverso i c.d "voucher", la cui disciplina è riportata nell'art. 72 del D.L.vo n. 276/2003: il valore nominale del buono, pari a 10 euro, è stato fissato dal Decreto del Ministro del Lavoro del 12 marzo 2008. Tale importo non è in alcun modo riferibile ad una prestazione oraria, atteso che il compenso discende esclusivamente dalla pattuizione tra il committente ed il prestatore. Esso è comprensivo di:

- a) una contribuzione destinata alla gestione separata dell'INPS pari al 13%;
- b) un'assicurazione INAIL pari al 7%;
- c) un compenso pari al 5% a favore del concessionario (che è l'INPS) per la gestione del servizio.

Da quanto appena detto ne consegue che il valore netto del buono è pari a 7,50 euro: esso può raggiungere la somma di 37,50 euro nel caso in cui vengano utilizzati voucher "multipli" del valore complessivo lordo di 50 euro. Come si diceva pocanzi, tali somme sono esenti da imposizione fiscale e non incidono sulla eventuale posizione del soggetto interessato negli elenchi, gestiti presso i centri per l'impiego, di coloro che sono alla ricerca di un'occupazione.: da ciò ne consegue che tali redditi sono esenti da IRPEF e non vanno dichiarati nel calcolo degli indicatori delle situazioni economiche (Ise e Isee).

Per quel che concerne l'assicurazione per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali va chiarito, innanzitutto, che nei confronti di tali prestatori trovano piena applicazione sia il D.L.vo n. 81/2008 che le altre disposizioni in materia di sicurezza e tutela

della salute. Dalla disciplina generale restano esclusi i soli lavoratori che svolgono piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare dei bambini, degli anziani dei disabili e degli ammalati (art. 3, comma 8, del D.L.vo n. 81/2008).

Detto questo, ma cosa succede in caso di infortunio?

Le prestazioni sono quelle previste dall'art. 66 del DPR n. 1124/1965 e dall'art. 13 del D.L.vo n. 38/2000: la retribuzione da prendere quale parametro di riferimento è pari al minimale di rendita (13.899,90 euro annui) che va diviso per 300. Da ciò ne consegue che l'importo giornaliero per l'erogazione dell'indennità di inabilità temporanea è pari a 46,33 euro. Ovviamente, il committente, presentando la denuncia infortuni, dovrà specificare all'INAIL che si tratta di un prestatore retribuito con i "voucher".

Le modalità operative legate al "sistema voucher" sono state previste da una serie di circolari INPS, la cui ultima è la n. 88/2009.

Le procedure sono due: quella del voucher cartaceo e quella del voucher telematico.

La prima, indubbiamente, è la più facile e lineare in quanto consente al committente di acquistare i "carnet" presso le sedi INPS su tutto il territorio nazionale, previo versamento di un importo corrispondente al fabbisogno numerico dei buoni lavoro, sul c.c. postale n. 89778229 intestato a "INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC.", con ricevuta da esibire all'Istituto per il ritiro dei buoni. Dopo l'esecuzione della prestazione il committente retribuisce il prestatore con un numero di buoni di valore pari al compenso pattuito. I voucher possono essere riscossi presso qualsiasi ufficio postale.

Ma cosa succede se i voucher non sono utilizzati?

Essi possono essere rimborsati dall'INPS previa restituzione degli stessi all'Istituto.

La seconda procedura, quella del voucher telematico si presta maggiormente per quelle attività che si ripetono nel tempo e presenta degli indubbi vantaggi operativi. Essa necessita dell'accredito preventivo sul sistema informatico INPS sia del committente che del prestatore. Per quest'ultimo ciò può accadere in diversi modi:

- a) tramite il centro di contatto INPS – INAIL (numero gratuito 803.164);
- b) presso le sedi INPS;
- c) via internet collegandosi alla sezione "Servizi ONLine/per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio" del sito www.inps.it;
- d) presso i centri per l'impiego che offrono consulenza per la registrazione.

Una volta registrato il prestatore riceve da Poste Italiane SpA, oltre al materiale informativo ed ai prestampati delle ricevute da utilizzare a fine rapporto, una carta magnetica (INPS Card) ove sono accreditati i compensi netti che possono essere riscossi

presso qualsiasi sportello postale: tale carta va sottoscritta dal lavoratore che, se ritiene di non attivare la "carta" può ottenere il pagamento degli importi tramite bonifico postale.

Il committente può registrarsi direttamente o attraverso la propria associazione di categoria (si pensi, ad esempio, ai datori di lavoro agricoli) in uno di questi modi:

- a) presso gli sportelli INPS, sistema che è obbligatorio nel caso in cui il nominativo non risulta presente negli archivi dell'Istituto;
- b) via internet collegandosi alla sezione "Servizi ONLine/per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio(se il nome risulta negli archivi INPS);
- c) tramite il centro di contatto INPS – INAIL (numero gratuito 803.164), se il nome è già presente negli archivi;
- d) tramite le associazioni datoriali di categoria, alle quali sia iscritto o abbia conferito mandato.

Al termine della procedura viene rilasciato un PIN che serve per tutte le operazioni di accesso alla procedura telematica ove, ad esempio, vanno indicati, in via preventiva, per le prestazioni di lavoro occasionale ed accessorio, tutti quegli elementi identificativi del committente, del prestatore, del luogo, e del numero delle giornate, ivi comprese le variazioni, di cui si è parlato prima per la procedura "cartacea".

Ma come avviene il pagamento dei "buoni telematici"?

Possono essere utilizzate tre modalità diverse:

- a) tramite modello F24;
- b) tramite versamento sul c.c. postale n. 89778229 intestato a "INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC.";
- c) tramite pagamento on line collegandosi al sito www.inps.it, alla sezione più volte citata, con addebito su conto corrente postale BPIOL/BPOL o su Postepay o carta di credito VISA – Mastercard.

Ma quali sono i vantaggi del lavoro accessorio per il committente e per il prestatore e, soprattutto, quali sono gli aspetti critici?

Indubbiamente per il committente si può, innanzitutto, parlare di una riduzione dei costi sia rispetto ad una prestazione di lavoro subordinato che di lavoro autonomo: tralasciando qualsiasi discorso relativo al compenso che discende dalla libera pattuizione delle parti, si può affermare che da un punto di vista contributivo c'è un bel risparmio, soprattutto se si correla il 13% lordo al 33% del lavoro subordinato ed al 23,72% (17% per i titolari di pensione o per i soggetti iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria) del lavoro a progetto, delle collaborazioni occasionali e delle associazioni in partecipazione. Ma una riduzione dei costi c'è anche sotto l'aspetto gestionale: non c'è alcuna forma scritta di contratto, non c'è alcuna comunicazione da effettuare al centro per l'impiego, non c'è da

effettuare alcuna "scritturazione" sul Libro Unico del Lavoro, non c'è l'obbligo di elaborare alcun prospetto paga, né di presentare denuncia agli Istituti, né di effettuare versamenti contributivi, né il prestatore rientra nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti nei quali la legge o la contrattazione collettiva pongono dei limiti numerici.

Diverso, sotto certi aspetti, è il discorso per il prestatore: il lavoro accessorio non "copre" la malattia, la maternità e gli assegni per il nucleo familiare, ma c'è una copertura assicurativa che, in molti casi, va a "garantire" prestazioni che si sarebbero svolte "in nero". C'è il vantaggio della piena cumulabilità dei compensi con le rendite pensionistiche e con le integrazioni del reddito per i lavoratori che ne godono (legge n. 33/2009), della "non influenza" sullo "status" di disoccupato o di inoccupato, oltre che, come si è visto dell'esenzione fiscale fino a 5.000 euro netti di compenso per ogni anno solare percepito presso ogni committente. Questo fatto potrebbe portare a "guadagnare" legittimamente presso più committenti una somma ben superiore ai 5.000 euro, senza che con ciò sia tenuto a versare alcun euro a titolo di IRPEF (si pensi, ora, al caso dei giovani universitari "under 25" che possono lavorare tutto l'anno in tutti i settori produttivi). Quando fu pensata la norma (che, come ben sappiamo, ora è fortemente cambiata sia per i requisiti oggettivi che per quelli soggettivi), il campo di applicazione era quello dei c.d. "lavoratori marginali" che difficilmente potevano raggiungere quell'importo e, quindi, l'esenzione fiscale aveva la propria ragion d'essere nel fatto che si volevano agevolare soggetti a rischio di "esclusione sociale" (ad esempio, gli extra comunitari disoccupati nel periodo dei sei mesi successivi alla risoluzione del rapporto nel quale erano alla ricerca di un'occupazione, le casalinghe, i pensionati, ecc.).

Da ultimo una breve considerazione che riguarda i lavoratori extra comunitari: a mio avviso, trattandosi di una mera prestazione occasionale e non di un contratto, non c'è alcuna possibilità del rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, riferito a tale ipotesi.

INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE NEL SETTORE EDILE

Con una disposizione specifica (comma 150) ci si occupa del trattamento speciale di disoccupazione nel settore edile, agganciandolo ad una previsione contenuta nell'art. 1 , comma 27, della legge n. 247/2007: in sostanza, esso viene rivalutato annualmente nella misura del 100% dell'indice ISTAT.

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI ALTRE CATEGORIE DI LAVORATORI

Nell'intento di favorire ulteriormente la ricollocazione del personale espulso dai processi produttivi, il Legislatore (comma 151) ha ipotizzato, anche qui in via sperimentale e soltanto per l'anno 2010 e nei limiti di 12 milioni di euro, un incentivo finalizzato a favorire le assunzioni.

Vediamo di cosa si tratta.

Innanzitutto, la disposizione si rivolge ai datori di lavoro che nei dodici mesi precedenti non abbiano proceduto a riduzioni di personale con la stessa qualifica posseduta dai lavoratori che intendono assumere e, al contempo, non hanno in corso sospensioni dal lavoro ex art. 1 della legge n. 223/1991 (ossia un trattamento integrativo salariale straordinario). I rapporti di lavoro che vanno a costituirsi debbono essere a tempo pieno ed indeterminato e debbono riguardare i lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione ordinaria e dell'indennità di disoccupazione speciale edile prevista dall'art. 9 della legge n. 427/1975.

L'incentivo, che è a domanda, e che non è di immediata operatività, atteso che la stessa è rinviata all'emanazione di un decreto "concertato" tra il Ministero del Lavoro e quello dell'Economia, viene concesso dall'INPS attraverso i conguagli contributivi e consiste nel numero delle mensilità di sostegno non ancora erogate, detratta la contribuzione figurativa. La disposizione termina richiamando il rispetto dell'art. 8, comma 4-bis della legge n. 223/1991.

Così come è scritta, la norma merita alcuni approfondimenti, necessariamente parziali, in attesa degli ulteriori chiarimenti amministrativi che saranno dettati a livello centrale.

Il primo riguarda il campo di applicazione: ripetendo, pressoché pedissequamente, quanto già previsto per un altro incentivo alla ricollocazione inserito nell'art. 7 – ter, comma 7, della legge n. 33/2009, il Legislatore limita la possibilità ai datori di lavoro del settore industriale che non hanno in corso sospensioni dal lavoro e che nel semestre precedente hanno occupato mediamente più di quindici dipendenti (in questo modo, infatti, va spiegato il riferimento all'art. 1 della legge n. 223/1991). Nel computo, secondo i criteri dettati dallo stesso art. 1 e dalle successive note interpretative, rientrano anche gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli assunti con contratto di inserimento (se si sostiene l'analogia con i vecchi contratti di formazione e lavoro allora compresi), mentre i lavoratori a tempo parziale e quelli intermittenti contano in proporzione all'orario svolto.

Il secondo concerne il requisito derivante dal fatto che il datore di lavoro non deve aver effettuato licenziamenti di lavoratori con la stessa qualifica nei dodici mesi precedenti. Esso appare singolare, atteso che tutte le disposizioni sull'argomento, successive al D.L.vo n.

297/2002 che ha abbassato da dodici a sei mesi il diritto di precedenza previsto dall'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949 (e di converso, quello dei lavoratori in mobilità "ex lege" n. 223/1991), contemplano, appunto, un semestre.

Il terzo riguarda la qualifica dei lavoratori: l'ostacolo, nei dodici mesi di riferimento, c'è soltanto se la qualifica dei lavoratori da assumere è la stessa, cosa che, in caso di mansioni diverse o equivalenti, non c'è.

Il quarto concerne l'entità dell'incentivo: esso non è fisso ma è strettamente correlato al numero delle mensilità non ancora corrisposte ai lavoratori: da ciò discende (cosa non nuova, atteso che il principio è lo stesso che regola l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori in mobilità (art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991) che per il datore di lavoro potrebbe essere più conveniente assumere un lavoratore all'inizio del "godimento" del trattamento, piuttosto che uno verso la fine.

Il quinto è frutto di una considerazione interessante: nell'ottica di quanto affermato nelle circolari del Ministero del Lavoro n. 5/2008 e n. 34/2008 i benefici (ma questo discorso riguarda la generalità dei "bonus" correlati alle assunzioni di particolari categorie di lavoratori, previsti sia da questa legge che da altre disposizioni risalenti anche ad anni precedenti), rientrano nei c.d. "benefici contributivi" per i quali ai fini del loro "godimento" è necessario il rispetto dei contratti collettivi nazionali (e, se presenti, territoriali od aziendali) e l'assenza di cause ostative al rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), contenute nella tabella allegata al D.M. 24 ottobre 2007.

Il sesto riguarda il richiamo effettuato dal Legislatore all'art. 8, comma 4 -bis della legge n. 223/1991. Qui si specificano alcune condizioni come quella che l'assunzione non deve riguardare lavoratori licenziati dallo stesso datore negli ultimi sei mesi, ma anche da società o imprese unite al datore di lavoro che aveva effettuato i recessi, da rapporti di colleganza e di controllo. Ovviamente, senza entrare nel merito di altre riflessioni che ci porterebbero lontano, si può affermare che nella "colleganza" rientrano anche i rapporti datoriali di natura familiare, mentre per quel che concerne il concetto di imprese controllate e collegate ritengo sia necessario far riferimento all'art. 2359 c.c.

Per completezza di informazione e seguendo un indirizzo amministrativo "consolidato" (tale previsione, ad esempio, fu inserita nella materia degli incentivi occupazionali, già dal 1994), si ricorda che, a livello di imprese in forma societaria si considerano controllate:

- a) quelle in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili dall'assemblea: a tal proposito vanno computati anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a interposta persona, mentre non vanno calcolati i voti spettanti per conto terzi (tali principi si applicano anche alla ipotesi relativa al punto b);

b) quelle in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;

c) quelle che sono sotto influenza dominante di un'altra società, in virtù di particolari vincoli contrattuali.

Sono, invece, da considerare collegate le società nelle quali un'altra esercita un'influenza notevole: questa si presume allorché nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno 1/5 dei voti ovvero 1/10 se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

Se una riflessione è consentita sul tema "agevolazioni finalizzate alle assunzioni" (nelle quali vanno necessariamente comprese anche quelle scaturenti, in determinate circostanze, dal credito d'imposta o quelle di natura prettamente normativa) si può, a mio avviso, affermare che, forse, è giunta l'ora di una loro completa rivisitazione, atteso che spesso si sovrappongono, anche in modo confuso e disordinato, sicché anche un operatore attento trova difficoltà a districarsi nella materia. Forse, ma nel mio caso è soltanto un auspicio, l'occasione potrebbe essere quella, prossima, della "riscrittura" degli ammortizzatori sociali, nell'ottica di un vero "Statuto dei Lavori": ma su questo, saranno senz'altro, l'Esecutivo, "in primis" e poi il Parlamento, giustamente, a dettare le eventuali linee di intervento.

SALARIO CONVENZIONALE PER I LAVORATORI AGRICOLI

Il salario medio convenzionale (comma 153) per le contribuzioni e le prestazioni temporanee è quello utilizzato per la determinazione della retribuzione pensionabile: tale disposizione è intesa quale interpretazione autentica dell'art. 63 del D.L.vo n. 151/2001, relativo alle indennità di maternità in agricoltura..

DETESSAZIONE DEL SALARIO DI PRODUTTIVITA'

Con il comma 156 è stata prorogata a tutto il 2010 l'operatività della disposizione, contenuta negli articoli 4 e 5 della legge n. 2/2009, con la quale il salario di rendimento e di produttività, nel settore privato, per i redditi da lavoro dipendente fino a 35.000 euro (anno 2009) e per un massimo corrisposto di 6.000 euro, è tassato al 10%: ovviamente, oltre tale soglia massima non vale più l'aliquota ridotta.

Vale la pena di ricordare che il riferimento al lavoro dipendente, fa sì che nel calcolo non rientrino non solo i redditi di altro genere (non lavorativo) ma anche quelli derivanti da

forme di lavoro autonomo (collaborazioni coordinate e continuative, associazioni in partecipazione, prestazioni ex art. 2222 c.c., ecc.).

La materia non è nuova in quanto si tratta soltanto di una proroga, per cui trovano, da un punto di vista amministrativo, piena applicazione le due circolari congiunte dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro n. 49 e n. 59 del 2008 (ovviamente, con l'esclusione della norma incentivante sugli straordinari detassati che è stata in vigore fino al 31 dicembre 2008): tali note trovano, ovviamente, applicazione per la casistica ma non per il compenso detassato che, all'epoca, era di 3.000 euro per un reddito fino a 30.000 euro.

Per completezza di informazione ricordo che la norma originaria (art. 2, comma 1, lettera c, della legge n. 126/2008) va intesa in senso ampio, vista la finalità del provvedimento. Gli elementi premianti sono riconducibili agli incrementi di produttività. Innovazione ed efficienza organizzativa, alla competitività ed alla redditività legata all'andamento economico dell'impresa.. Vi rientrano i premi di rendimento, la flessibilità oraria, le maggiorazioni corrisposte per gli orari a ciclo continuo o per la c.d. "banca delle ore", le indennità di turno o reperibilità, i premi corrisposti "una tantum" purchè legati alla produttività ed alla redditività dell'azienda, con l'esclusione . La circolare n. 49/2008 sottolinea la circostanza che le somme non debbano necessariamente discendere da accordi collettivi, ma possono essere anche il frutto di scelte unilaterali del datore di lavoro, purchè documentabili. Il presupposto per la tassazione agevolata è che la somma corrisposta sia riconducibile ad "elementi di determinazione periodica", non essendo in alcun modo necessario che gli stessi siano nuovi rispetto al passato, né superiore nell'importo.

Dalla produttività vengono esclusi i c.d. "superminimi individuali", riconosciuti in misura fissa che, come afferma la circolare n. 48/2008, sono entrati "nel patrimonio del lavoratore".

Con la circolare n. 59 il campo di applicazione si è ancora di più allargato, atteso che sono menzionati, sia pure a titolo esemplificativo, i compensi erogati per R.O.L. residui o per periodi di ferie e permessi non fruiti nei limiti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. I premi e le provvigioni percepiti in base a percentuali sul fatturato possono essere agevolati a condizione che portino ad un incremento della produttività.

E' appena il caso di ricordare come l'incentivo sia finalizzato alla produttività e, quindi, non può, in alcun modo, trovare applicazione per i c.d. "incentivi all'esodo", atteso che gli stessi sono da considerare strumenti per le "risoluzioni consensuali" dei rapporti.

L'agevolazione trova riscontro, invece, anche per i c.d. "premi consolidati" che sono quelli corrisposti per i livelli di produttività e di competitività acquisiti nel tempo, pur se inseriti in un nuovo sistema premiante.

L'agevolazione trova applicazione anche se il lavoratore non ha percepito alcun reddito nel corso del 2009, mentre è bene ricordarlo, le note amministrative sopra citate "Agenzia

delle Entrate e Lavoro” affermano che nel calcolo rientrano anche i redditi da lavoro dipendente svolti all'estero. Se il lavoratore ha prestato nel corso del 2009 attività per altro datore di lavoro è tenuto a presentare una dichiarazione sottoscritta con cui comunica l'ammontare dei propri redditi da lavoro subordinato riferiti a quel periodo.

NOVITA' PER L'APPRENDISTATO

Due sono le novità:

La prima (comma 154) riguarda l'apprendistato, inteso come diritto – dovere all'istruzione e formazione (art. 48 del D.L.vo n. 276/2003) che avrà specifiche risorse già previste dall'art. 1, comma 662, della legge n. 296/2006.

La seconda (comma 155) concerne una novità, già anticipata in una circolare dell'ottobre 2008, quella della percentualizzazione della retribuzione dell'apprendista, in alternativa all'inquadramento fino a due livelli inferiori a quello di "arrivo". I contratti collettivi nazionali, territoriali od aziendali la possono stabilire, rapportandola alla qualifica corrispondente: ciò che il Legislatore chiede è la gradualità, rispetto all'anzianità di servizio. Ciò significa che la retribuzione è destinata, come, in passato, a crescere progressivamente durante lo svolgimento dell'apprendistato.

VERIFICHE STRAORDINARIE SULLO "STATUS" DI INVALIDI CIVILI

Nel corso di 2010 (comma 159) l'INPS , oltre all'ordinaria attività di accertamento sulla sussistenza dei requisiti sanitari relativi alle invalidità civili, effettuerà 100.000 verifiche nei confronti dei titolari di benefici economici relative alle suddette invalidità.

PAGAMENTO DEL CONTRIBUTO IN ALCUNE CAUSE DI LAVORO

Con una modifica introdotta al DPR n. 115/2002 (comma 212), il Legislatore ha introdotto il pagamento del contributo unificato nei giudizi di opposizione alle ordinanze – ingiunzione "ex lege" n. 689/1981 e nelle controversie in materia di lavoro avanti alla Corte di Cassazione.

CONTRATTI DI AFFITTO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

L'Agenzia del Demanio (comma 222), dopo aver verificato i fabbisogni di spazio allocativo e le superfici non più necessarie comunicate dalle varie Amministrazioni, comprese le Agenzie fiscali, la Presidenza del Consiglio e le scuole:

- a) accerta l'esistenza di immobili da assegnare in uso tra quelli di proprietà statale o trasferiti ai fondi immobiliari;
- b) congruisce il canone degli immobili di proprietà di terzi, reperiti sul mercato;
- c) stipula i contratti di locazione o rinnova quelli sottoscritti in scadenza, ove persista la necessità;
- d) consegna gli immobili locati alle varie Amministrazioni che, prendendoli in uso e custodia, assumono ogni responsabilità ed onere.

E' nullo ogni contratto non stipulato dall'Agenzia del Demanio.

La disposizione fissa un calendario "cadenzato":

- a) entro il mese di marzo 2010 le Amministrazioni che usano immobili di proprietà statale, sono tenute a trasmetterne al Ministero dell'Economia l'elenco;
- b) entro il 31 dicembre 2011 le Amministrazioni sono tenute a comunicare al Demanio sia i bisogni allocativi necessari per esplicitare la loro attività che le eventuali superfici ritenute non più necessarie;
- c) entro il 31 dicembre di ogni anno le Amministrazioni hanno l'obbligo di comunicare al Demanio gli eventuali interventi manutentivi sugli immobili occupati siano essi di proprietà pubblica che di terzi, ed il relativo costo.

La disposizione appena riportata comporterà, a mio avviso, una rivisitazione dei compiti svolti, soprattutto degli Uffici che, a livello centrale, nelle Amministrazioni, seguono la "partita" annosa e defatigante dei contratti di affitto, anche per le sedi periferiche.

ACQUISTI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE TRAMITE LE CONVENZIONI CONSIP

Con i commi compresi tra il 225 ed il 227, il Legislatore torna sull'annoso problema degli acquisti delle Amministrazioni Pubbliche (sono quelle individuate ex art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001 e non le Autonomie regionali per le quali è prevista una procedura diversa all'interno della Conferenza Stato - Regioni), affermando che Consip SpA conclude accordi - quadro ai sensi dell'art. 59 del Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e

forniture (D.L.vo n. 163/2006): ad essi si può far riferimento per l'acquisto di beni e servizi. L'alternativa è rappresentata dalla possibilità di procedere all'acquisto di beni e servizi al di fuori della convenzione, ma gli stessi debbono essere comparabili, sulla base dei parametri di qualità e di prezzo, con quelli degli accordi – quadro.

La complessità della manovra e, soprattutto, il gran numero degli interventi che, direttamente o indirettamente, riguardano la nostra attività, rendono questa prima riflessione degna di ulteriori approfondimenti che faremo non appena saranno fornite indicazioni da parte degli organi amministrativi sopra ordinati e, in ogni caso, nel corso delle nostre riunioni periodiche di aggiornamento.

Con l'occasione, mi dichiaro a vostra disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ritenuto necessario.

IL DIRETTORE
(DR.EUFRANIO MASSI)