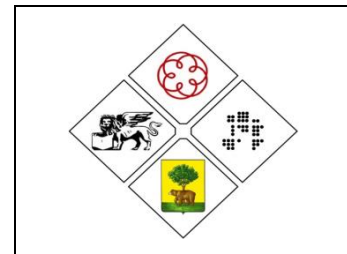




# Il Commerci@lista®

lavoro e previdenza



anno III n. 3

testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576

giugno 2014

Affidavit Commercialisti®

Edizione a cura del **GRUPPO NAZIONALE ODCEC AREA LAVORO** e delle **COMMISSIONI LAVORO E PREVIDENZA** degli Ordini dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Alessandria, Aosta, Asti, Barcellona Pozzo di Gotto, Bari, Biella, Bologna, Caltanissetta, Casale Monferrato, Caserta, Catania, Civitavecchia, Crema, Cremona, Cuneo, Ferrara, Firenze, Forlì-Cesena, Frosinone, Gela, Lanciano, Lecce, Livorno, Lucca, Messina, Milano, Modena, Napoli, Novara, Palermo, Perugia, Pisa, Pordenone, Reggio Emilia, Reggio Calabria, Rieti, Rimini, Roma, Rovigo, Salerno, Siracusa, Teramo, Terni, Tivoli, Torino, Tortona, Udine, Vasto, Venezia, Verbania, Vercelli, Verona, Vicenza, Viterbo.

Rivista di cultura economico-giuridica realizzata grazie alla collaborazione tra il **COORDINAMENTO INTERREGIONALE DEGLI ODCEC PIEMONTE E VALLE D'AOSTA**, l'**UNIONE ITALIANA COMMERCIALISTI**, le organizzazioni dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di **BIELLA** (Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Biella, Affidavit Commercialisti®, Unione Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Biella, Associazione Biellese Dottori Commercialisti e Unione Italiana Commercialisti di Biella).

Direttore responsabile: **DOMENICO CALVELLI** Redattore Capo Area Lavoro: **MARTINA RICCARDI** Presidente nazionale del Gruppo: **LORENZO DI PACE**

## IL GRUPPO NAZIONALE ODCEC AREA LAVORO: EVOLUZIONE E NOVITA' DI LORENZO DI PACE\*

La VI Assemblea del Gruppo ODCEC Area Lavoro, che si è svolta a Milano alla fine del mese di marzo, ha sancito la nascita dello speciale della rivista "Il Commerci@lista lavoro e previdenza", grazie alla disponibilità di Domenico Calvelli, presidente dell'Ordine dei Commercialisti di Biella, che ha consentito di dar voce alla categoria dei commercialisti in questa specifica area di competenza.

Quanto è avvenuto nel corso dell'ultima Assemblea (la VII) a Forte dei Marmi nel periodo 16/17 maggio 2014 accresce ulteriormente il livello di visibilità del Gruppo, delineando i connotati di una migliore organizzazione interna sotto il profilo comunicativo e proseguendo il percorso di collaborazione con le Istituzioni di riferimento.

Nasce il sito del Gruppo: [www.odcecarealavoro.info](http://www.odcecarealavoro.info), un punto di riferimento in primis per gli aderenti al Gruppo, che potranno interloquire con più dinamicità sulle varie problematiche attinenti la materia giuslavoristica e scambiarsi le comunicazioni di servizio; il Gruppo conta oramai una forte adesione sia in termini di Ordini Territoriali, che rappresentano circa il 60% degli iscritti su base nazionale sia in termini di crescita sul social network di Facebook (GRUPPO ODCEC AREA LAVORO) giunto ormai alle quasi 900 adesioni di soli colleghi iscritti all'albo.

All'interno di questo sito debutta l'area e-learning, una formazione in materia di lavoro del tutto nuova, originale anche nella sua veste grafica e nelle modalità che ne caratterizzeranno i contenuti, che si rivolge non solo ai colleghi commercialisti, ma anche alle realtà imprenditoriali dove gli addetti alla gestione del personale sono sempre più investiti da continui cambiamenti normativi.

Tutti i relatori, colleghi facenti parte dell'area scientifica del Gruppo ma anche esponenti, funzionari e dirigenti Ministeriali e tecnici del settore, offrono la loro opera esclusivamente a titolo gratuito come a titolo gratuito sono i contributi video scientifici, i corsi e tutto ciò che sarà oggetto di visione da questa piattaforma telematica.

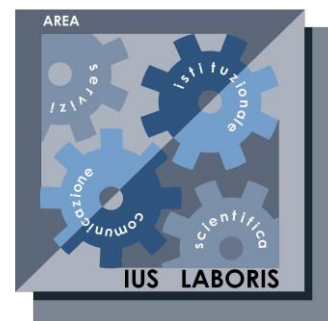
A poche settimane dalle elezioni per un nuovo Consiglio Nazionale dei Commercialisti, il Gruppo Area Lavoro, continua la sua opera di sensibilizzazione in questa materia, grazie alla dedizione di tutti coloro che fattivamente partecipano al Gruppo, con assoluto disinteresse, ma animati da un immenso entusiasmo per riportare l'esigenza di unitarietà all'interno della categoria e un occhio di attenzione alla materia giuslavoristica per troppo tempo lasciata in disparte.

Il Gruppo Odcec Area Lavoro, dopo l'istituzione del tavolo tecnico con la Dirigenza Nazionale INPS, ha avuto modo di istituire anche un tavolo tecnico con la Dirigenza Centrale INAIL, ripristinando di fatto quelle collaborazioni di cui certamente si sentiva l'esigenza e di dar seguito ad ulteriori iniziative di dialogo istituzionale come ad esempio con l'ANIV.

Nonostante tutte queste iniziative, dei tangibili risultati raggiunti dal Gruppo, a solo 9 mesi dalla sua nascita, ancora molti colleghi non ne conoscono l'esistenza, molti Ordini Territoriali ancora mancano all'appello e viene dedicata poca attenzione alla formazione in aula sulla materia del lavoro.

L'auspicio pertanto è quello di continuare a perseverare in quello slogan che deve oramai caratterizzare la nostra *mission* "il commercialista non come un ostacolo, ma come una risorsa per lo sviluppo economico e sociale del paese".

*\*Presidente nazionale del Gruppo ODCEC Area Lavoro e della Commissione Diritto del Lavoro ODCEC Roma*



## LA LIBERA PROFESSIONE DI COMMERCIALISTA: LO STATO DELL'ARTE DI DOMENICO CALVELLI\*

Da anni si discute di "liberalizzare" le professioni, un vero e proprio mantra a cui nessuno pare rinunciare. Eppure, tra le professioni regolamentate italiane, quella di commercialista è tra le più liberalizzate, e questo da moltissimi anni. Si comprenda infatti quale sia la vera accezione del termine liberalizzazione nel caso di specie; si tratta normalmente, in economia, di abbattere restrizioni esistenti. La nostra professione ha rinunciato, ben prima dell'abolizione operata *ex lege*, ai minimi tariffari. Inoltre non è mai stato introdotto il numero chiuso, che renderebbe difficoltoso l'accesso all'albo professionale. La professione che esercitiamo ha sempre posseduto un'unica "restrizione", ma qui il termine è davvero improprio: l'esame di Stato. Stabilito dalla Costituzione e finalizzato esclusivamente a verificare le competenze dei candidati, esso opera ad esclusiva garanzia della clientela e della pubblica fede, poiché garantisce, unitamente alla formazione obbligatoria post iscrizione all'albo, che i professionisti operino adeguatamente nel tessuto economico. Il commercialista è assoggettato alla Legge ed al mercato, e si può affermare in tutta tranquillità che è una delle professioni con il maggior numero di competenze: del resto le materie statuite dal D.Lgs. 139 del 2005 (l'attuale Legge

professionale, sostitutiva delle precedenti normative che regolarono, in passato, dapprima le professioni di esercente in economia e commercio e di ragioniere, poi quelle di dottore commercialista e di ragioniere e perito commerciale) sono elencate nell'articolo 1 di detta norma, dove si tratta dell'oggetto della professione. Vi troviamo ben quindici competenze tecniche riconosciute solo per gli iscritti alla sezione A dell'albo e, tra queste materie, viene enumerata espressamente la "tenuta e redazione dei libri contabili, fiscali e del lavoro". E non si tratta certo di un regalo del Legislatore: il commercialista oggi è frutto dell'evoluzione, verrebbe da dire darwiniana, di una professione che, per percorso di studi e per complessità giuridica ambientale, ormai ha capacità a tutto tondo nelle materie economiche e giuridiche. Ecco perché la voce della professione non deve essere una mera rivendicazione di categoria, ma assurgere a livello di opinione autorevole utile al sistema economico nazionale. Chiediamo di venire ascoltati per essere messi in grado di giovare a tutti, in un'ottica di collaborazione e non di chiusura egoistica, poichè sappiamo che le nostre competenze possono essere impiegate positivamente come vantaggio competitivo per la Nazione.

\*Presidente ODCEC Biella



## L'INQUADRAMENTO DEL PRATICANTE NELLO STUDIO PROFESSIONALE DI LUISELLA FONTANELLA\* E MARCO SAMBO°

Il praticantato ha una natura a sé, distinta sia dal rapporto di lavoro di tipo subordinato che da quello autonomo o parasubordinato, ed è difficilmente tipizzabile.

Non è quindi possibile inquadralo tra i rapporti speciali o a causa mista (tra i quali l'apprendistato per esempio). La sua funzione è quella di assicurare, al giovane aspirante libero professionista, l'apprendimento delle nozioni pratiche indispensabili per mettere in atto la formazione teorica ricevuta, nella prospettiva e nell'ambito di una futura determinata professione intellettuale.

Recentemente lo schema di Testo Unico sull'apprendistato ha previsto la possibilità di svolgere il tirocinio obbligatorio per

sostenere l'Esame di Stato abilitante alla professione anche nell'ambito di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca. Da questo rapporto di lavoro devono essere escluse le ulteriori attività eventualmente prestate ma non finalizzate al conseguimento delle formazioni.

E' pertanto ipotizzabile che uno studio professionale, con lo stesso tirocinante, instauri due distinti ed autonomi rapporti:

- il primo di puro praticantato;
- il secondo di tipo subordinato, parasubordinato o autonomo.

In questi casi andranno applicate due differenti discipline per ciò che concerne gli aspetti fiscali, previdenziali ed assicurativi.

### Il problema dell'equo compenso all'attività di praticantato.

Non esiste un'espressa normativa per stabilire un adeguato indennizzo per la presenza in studio del tirocinante al fine di corrispondere un adeguato incentivo economico finalizzato ad incoraggiare l'impegno formativo.

La soluzione che riscuote i maggiori consensi è quella che prevede l'attribuzione al praticante di una borsa di studio che viene quindi erogata a titolo di sussidio economico compensativo del solo impegno profuso nell'attività di formazione, non essendo la stessa identificabile né come retribuzioni da lavoro dipendente né quale corrispettivo a fronte dei servizi o di determinate prestazioni lavorative professionali.

L'art. 37 del Capo V° - Rapporti con i Tirocinanti – DPR 7 agosto 2012 n.137 è dedicato al "Trattamento economico e durata del tirocinio" e dispone, al primo comma, che: "Il rapporto di tirocinio, considerato come periodo di apprendimento professionale, è per sua natura gratuito. Tuttavia il professionista non mancherà di attribuire al praticante somme, a titolo di borsa di studio, per favorire ed incentivare l'assiduità e l'impegno nell'attività svolta."

Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, con Decreto n. 143 del 7 agosto 2009 (in vigore dal 31 ottobre 2009), ha previsto, all'articolo 1., comma 6., che: "Il rapporto di tirocinio non istituisce alcun obbligo di natura economica tra le parti. Il professionista può riconoscere al tirocinante una borsa di studio."

Il D.L. 1/2012, all'art. 9., comma 4., ultimo paragrafo, statuisce che venga corrisposto al Tirocinante un rimborso forfettario, concordato con il proprio "Dominus".

Il D.P.R. n. 137 del 7 agosto 2012, avente ad oggetto la riforma delle Professioni Intellettuali, recita, all'articolo 6., comma 6.: "Il tirocinio professionale non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, anche occasionale. ...".

Il Praticante, fatte salve le fattispecie di incompatibilità espressamente previste da

norme di legge e regolamenti, è libero di affiancare, al rapporto di praticantato, un qualsiasi tipo di rapporto di lavoro (lavoro a progetto, lavoro subordinato o autonomo), nel rispetto ovviamente dei limiti, anche orari, imposti dalla normativa relativa al tirocinio medesimo.

Di conseguenza, il trattamento fiscale e contributivo dei compensi corrisposti per il tirocinio di preparazione all'Esame di Stato di abilitazione alla Professione di Dottore Commercialista e di Esperto Contabile dipende dalla eventuale presenza - oltre al rapporto di mera formazione - di prestazioni lavorative di natura subordinata, parasubordinata o autonoma e deve essere determinato in relazione al rapporto che di fatto viene a crearsi tra le parti.

Possono ricorrere, tra le altre, le seguenti situazioni:

- erogazione di una borsa di studio, premio o sussidio per addestramento professionale. In tal caso, il rapporto rimane di mera formazione;
- erogazione di un compenso nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato;
- erogazione di un compenso nell'ambito di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto;
- compenso corrisposto nell'ambito di una prestazione professionale;
- compenso corrisposto per prestazioni di lavoro autonomo non esercitato abitualmente (occasionale).

Nella maggior parte dei casi, il rapporto che si instaura fra il Professionista e il Praticante è privo del requisito della subordinazione e mancano gli elementi tipici del lavoro autonomo, che è caratterizzato in primo luogo dalla mancanza di eterodirezione.

### La fiscalità delle borse di studio

Pertanto le somme erogate nel corso del praticantato, per lo più, assumono la natura di incentivo alla formazione e sono erogate sotto la forma di borsa di studio categoria reddituale assimilata ai redditi di lavoro dipendente (art. 50, co.1, lett. c), TUIR,) assoggettata a ritenuta sulla base del combinato disposto degli artt. 23 e 24 del D.P.R. 600/73.

In presenza di borsa di studio non sorge alcun obbligo nei confronti dell' INAIL e nei confronti dell' INPS e non si dà luogo all'iscrizione del Tirocinante alla gestione separata INPS.

Si ritiene opportuno ribadire il nesso causale sostanziale sottostante all'erogazione della borsa di studio che deve, come asserito "supra" essere l'incentivo ad un'attività di formazione e non il compenso o la retribuzione per una prestazione o per il lavoro prestato.

### La normativa di riferimento

L'art. 1,c.2, Dl 142/98, recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'art.18 L.196/97 sui tirocini formativi e di orientamento, enuncia espressamente che i

rapporti intrattenuti tra i datori di lavoro privati e pubblici ed i soggetti da essi ospitati per lo svolgimento dei tirocini stessi non costituiscono rapporti di lavoro.

Per definire il concetto di borsa di studio dobbiamo fare riferimento a tutte quelle erogazioni a favore di soggetti, anche non studenti, per sostenere l'attività di studio o di ricerca scientifica, di specializzazione, etc.. Anche gli assegni, i premi o sussidi per fini di studio o addestramento professionale, rientrano nel novero di tali erogazioni, come pure quelle attribuite per la frequenza di corsi finalizzati ad una futura eventuale occupazione di lavoro.

#### **La posizione dell'Agenzia delle Entrate**

Le somme percepite dai tirocinanti sono fiscalmente qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente rientranti nell'art. 50 del TUIR. Infatti sono assimilate ai redditi di lavoro dipendente "le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante".

Per il soggetto erogante, tali somme sono deducibili attesa l'inerenza di tali costi all'attività professionale.

Si evidenzia che per la deducibilità dal reddito professionale dei rimborsi delle spese di vitto alloggio erogate ai tirocinanti si deve far riferimento al combinato disposto dell'art.54 e 95 TUIR per cui la deduzione spetta solo per le spese sostenute in relazione a trasferte effettuate fuori dal territorio comunale dai propri tirocinanti.

Quindi mentre la corresponsione di una borsa di studio al tirocinante comporta il realizzarsi in capo allo stesso di un reddito assimilato a lavoro dipendente e la conseguente possibilità per il professionista di dedurre tale costo, il mero rimborso analitico dei costi sostenuti dal tirocinante per i pasti non costituisce costo deducibile per il professionista se non legato ad una trasferta fuori dal comune.

Quanto alle somme percepite dai tirocinanti a fronte del rimborso delle spese relative al trasporto pubblico per recarsi presso lo studio del "dominus" l'Agenzia delle Entrate ha ribadito che le somme in questione debbano essere assoggettate interamente a tassazione. Riterrei comunque possibile raggiungere il medesimo risultato non considerando per il professionista tale costo deducibile.

#### **Gli aspetti previdenziali**

Ai fini previdenziali non sussiste nessun obbligo di iscrizione alla gestione separata inps di cui alla L.335/95 per gli assegnatari di borse di studio limitatamente all'attività di tirocinio.

Qualora invece le parti intendano espressamente regolamentare il periodo di tirocinio mediante un contratto di collaborazione ovvero di lavoro subordinato

sorge l'obbligo di iscrizione del lavoratore nella relativa gestione separata inps con il conseguente versamento del contributo previdenziale.

Durante il periodo di pratica professionale per il sostenimento dell'esame abilitativo per l'iscrizione alla sezione "A" dell'Albo dei dottori commercialisti il tirocinante può preiscriversi alla CNPADC versando un contributo forfettario determinato tra un minimo ed un massimo. Al momento dell'ottenimento dell'abilitazione e della formale iscrizione alla Cassa di Previdenza tali periodi e tali importi andranno ad aumentare l'anzianità ed il montante contributivo dell'iscritto.

#### **Gli aspetti assicurativi**

Non instaurandosi alcun rapporto di lavoro con il praticante, non si è in presenza di alcuno degli elementi che fanno sorgere l'obbligo assicurativo.

L'INAIL con nota del 9 luglio 2004 prot.1399/200 ha chiarito espressamente, nel caso di tirocinio gratuito, che il rapporto non è sottoposto ad alcuna tutela assicurativa obbligatoria.

Nell'ipotesi in cui il praticante percepisca un rimborso spese, o borsa di studio non è agevole capire quanto l'emolumento riconosciuto abbia natura di rimborso piuttosto che di retribuzione.

Se la pratica professionale viene svolta con ordinario contratto di lavoro o contemporaneo contratto di lavoro sussiste sempre l'obbligo di iscrizione all'Inail e si seguono le regole di copertura previste per la generalità dei lavoratori.

#### **Dal termine del tirocinio all'esercizio delle professioni.**

Terminato il tirocinio obbligatorio, l'inquadramento del praticante assume connotazioni ancora non regolate dalla Legge.

Secondo la Corte di Cassazione, terminata la pratica obbligatoria, il tirocinante che svolga le medesime mansioni (le stesse che svolgeva in corso di tirocinio obbligatorio) sotto la direzione ed il controllo del professionista deve essere inquadrato come lavoratore subordinato o autonomo.

Secondo questo orientamento l'inquadramento del "ex praticante" potrebbe essere possibile o come lavoratore subordinato o come lavoratore autonomo comportando nel primo caso il versamento dei contributi come dipendente e nel secondo il versamento alla gestione separata (sia in caso di rapporto di collaborazione coordinata continuativa sia nel caso di apertura di una posizione iva).

Prescindendo dal maggior aggravio di costi per il professionista, tale situazione non si presenta di favorevole neppure per il futuro abilitato in quanto i contributi versati in tali gestioni andrebbero irrimediabilmente perduti.

Sia la CNPADC che la CNPR hanno recentemente introdotto la possibilità di preiscrizione del tirocinante che può essere mantenuta, anche terminato il periodo di tirocinio obbligatorio, fino ad un massimo di sei anni.

Al momento dell'iscrizione vera e propria tale periodo viene riscattato antergando così l'effettività dell'iscrizione al momento iniziale.

Tale preiscrizione permette così al futuro professionista di cominciare a crearsi, fin dal momento del tirocinio, la propria previdenza contribuendo anche al miglioramento di quelle che saranno le prestazioni previdenziali erogate, legate ormai al montante contributivo e non più al reddito degli ultimi anni.

L'INPS tuttavia mantiene orientamenti difformi sul territorio nazionale, talvolta accettando tale comportamento, altre volte pretendendo comunque il versamento dei contributi previdenziali alla gestione separata.

L'inquadramento previdenziale tra il termine del tirocinio e il superamento dell'Esame di Stato resta dunque un problema che potrà essere risolto solo legislativamente per tutte le professioni.

*\*Referente del Gruppo Lavoro e Previdenza  
ODCEC Torino  
°Consigliere dell'Ordine e delegato alla  
Commissione Lavoro ODCEC Venezia*



### **AUSILI PER LE ASSUNZIONI: IL PUNTO SUGLI STRUMENTI DI LEGGE IN MATERIA DI ASSUNZIONI AGEVOLATE DI MARIA LUISA DE CIA, FRANCESCA FORLONI E GIOVANNI FRANCESCO CASSANO\* CON ANTONIO SERPE E QUIRINO RAZZANO°**

In un Paese afflitto da una rilevante e spaventosa disoccupazione e dalla mancanza di una politica economica in grado di favorire la "ripresa", dopo oltre cinque anni di crisi, è - a nostro avviso - opportuno fare il "punto" sui principali strumenti a disposizione degli imprenditori, per le nuove assunzione di lavoratori dipendenti.

In via preliminare, è utile ricordare i principi nazionali per usufruire di agevolazioni che costituiscono pur sempre "aiuti alle imprese", anche quando non sono soggetti

alle limitazioni delle normative europee sulla libera circolazione delle merci e dei fattori di produzione (*aiuti de minimis*). Quindi, dai principi del nostro ordinamento, emerge che:

- l'accesso ai benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale è subordinato al possesso della regolarità contributiva attestata dal Documento unico di regolarità contributiva (DURC), ai sensi dell'art. 1, cc. 1175 e 1176, della L. 296/2006, nonché il rispetto della parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi;
- l'assunzione/proroga/trasformazione del rapporto di lavoro non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (art. 4, co. 12, lett. a), legge 92/2012). Gli obblighi sussistono, ad esempio, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo negli ultimi 6 mesi, contratti a termine superiori a 6 mesi che hanno manifestato il diritto di precedenza (diritto per 12 mesi dalla cessazione del contratto a termine), contratti a termine stagionali per medesime attività, lavoratori che non passano alle dipendenze del cessionario in caso di trasferimento d'azienda (diritto per 12 mesi), obbligo stabilito dalla contrattazione collettiva per cambio appalto (es. CCNL pulizie);
- l'assunzione/proroga/ trasformazione non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (art. 4, co. 12, lett. b), legge 92/2012);
- presso la stessa unità produttiva non devono essere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la trasformazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi (art. 4, co. 12, lett. c), legge 92/2012). La condizione di 'sospensione' va verificata sulla singola unità produttiva;
- gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (art. 4, co. 12, lett. d), legge 92/2012);
- la durata legale massima dei benefici è determinata dalla somma dei periodi in

cui il lavoratore presta l'attività in favore dello stesso soggetto o in favore di un soggetto collegato, a titolo di lavoro subordinato o somministrato (art. 4, co. 13, legge 92/2012);

- a carico del datore di lavoro, ai sensi dell'art.9 del Decreto Ministeriale 24/10/2007, non devono sussistere provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi per gli illeciti penali o amministrativi, commessi dopo il 30/12/2007, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, indicati nell'allegato A del citato D.M. ovvero deve essere decorso il periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito;
- il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione Europea (art. 1, par. 6, reg. (CE) 800/2008; art. 46, legge 234/2012);
- il datore di lavoro non deve essere un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 1, paragrafo 7, del regolamento (CE) 800/2008 (art. 1, par. 6, reg. (CE) 800/2008).

Passiamo, adesso, ad esaminare le principali agevolazioni utilizzabili.

- **Apprendistato giovani fino a 29 anni**: è un contratto a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani, con facoltà per il datore di lavoro di poter recedere al termine del periodo di formazione. In generale, possono essere assunti con contratto di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 15 e i 29 anni. I limiti di età e la durata dell'apprendistato variano a seconda della tipologia di apprendistato e degli obiettivi cui l'assunzione è finalizzata. Per quanto riguarda gli incentivi, la Legge prevede la possibilità di sotto-inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello stabilito dal CCNL per le mansioni alle quali è finalizzato l'apprendistato e una notevole riduzione dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi. In particolare, per le assunzioni effettuate dal 1 gennaio 2012 fino al 31 dicembre 2016, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, è riconosciuto uno sgravio pari al 100% sulla contribuzione dovuta

per i primi 3 anni di contratto. Resta ferma l'aliquota al 10% per i periodi successivi al terzo e per i datori di lavoro che hanno alle dipendenze un numero di addetti superiore a 9. Per favorire la stabilizzazione del rapporto di lavoro, inoltre, i benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione. E' dovuto in ogni caso il contributo Aspi 1,61 % Si precisa che tale beneficio, potrà trovare attuazione solamente nel rispetto delle disposizioni comunitarie in materia di aiuti minori (*cosiddetto "de minimis"*), di cui al Regolamento CE n. 1998/2006), per effetto del quale l'importo dei contributi concessi ad una medesima impresa non deve superare € 200.000,00 nell'arco di tre esercizi finanziari.

- **Apprendistato lavoratori mobilità**: il Testo Unico sull'apprendistato ha previsto la possibilità di assunzione con contratto di apprendistato dei lavoratori in mobilità, al fine del loro reinserimento nel mercato del lavoro. Per questa tipologia di apprendistato non si applicano i limiti di età e non è possibile recedere dal rapporto al termine dell'apprendistato. L'inquadramento del lavoratore potrà avvenire fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. Gli incentivi di natura contributiva non cambiano rispetto a quelli previsti per i lavoratori in mobilità.

*Riferimenti normativi:*

- D.Lgs. 167/2011 art. 7 c. 4;
- L. 223/91 art. 8, c. 2, 4, 4 bis.
- **Lavoratori in mobilità ai sensi della L. 223/91**: dal 1 gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2016, tale agevolazione riguarda solamente i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo di carattere economico effettuati da aziende che danno diritto all'indennità di mobilità (imprese che hanno mediamente più di 15 dipendenti). In tal caso, per le

assunzioni a termine, è prevista una contribuzione a carico azienda pari al 10% dell'importo dovuto per un massimo di 12 mesi. In caso di trasformazione del contratto a termine nel corso del suo svolgimento, in contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro ha diritto ad una proroga dello sgravio contributivo per ulteriori 12 mesi, oltre al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata riscossa dal lavoratore per non più di 12 mesi (24 mesi per i lavoratori con più di 50 anni - 36 mesi nelle aree svantaggiate e del mezzogiorno). L'assunzione che sin dall'inizio è a tempo indeterminato, invece, garantisce al datore di lavoro una riduzione delle aliquote contributive come sopra per una durata pari a 18 mesi e ad un incentivo economico fino ad un massimo di 12 mesi, pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato. Tale beneficio è riconosciuto solo in caso di rapporto a tempo pieno.

*Riferimenti normativi:*

- L. 223/91 art. 8 c. 2, 4, 4 bis, e art. 25 c. 9;
- L. 92/2012 art. 4 c. 12 lettera a), b) e c);
- Circolare INPS 137/2012.
- Messaggio INPS 32661/2010;
- D.Lgs. 368/2001 art.1.

• **Disoccupati over 50 e donne:**

A decorrere dal 1° gennaio 2013, è prevista una riduzione contributiva del 50% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per l'assunzione di:

- lavoratori (uomini e donne) over 50, disoccupati da oltre 12 mesi;
- donne di qualunque età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovunque residenti, ovvero prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in aree svantaggiate ai sensi dell'articolo 2, punto 18), lettera e), del Regolamento CE n. 800/2008; o con una professione o appartenenti a un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere. La sussistenza della condizione di lavoratore "privo di impiego

regolarmente retribuito", in conformità al decreto ed ai chiarimenti ministeriali, si ritiene esistente nel caso in cui una donna, nel periodo considerato, non abbia svolto attività lavorativa in attuazione di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore ai sei mesi né abbia svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione. Per settori ad "accentuata disparità occupazionale" si intendono quelli che sono caratterizzati da un tasso di disparità uomo - donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna. In riferimento alle zone svantaggiate previste dal campo di applicazione dell'agevolazione, evidenziamo che queste sono disponibili presso il seguente link: [http://www.dps.mef.gov.it/QSN/qsn\\_aiuti\\_di\\_stato.asp](http://www.dps.mef.gov.it/QSN/qsn_aiuti_di_stato.asp).

L'incentivo consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro:

- in caso di assunzione a tempo indeterminato la riduzione spetta per diciotto mesi;
- in caso di assunzione a tempo determinato la riduzione spetta fino a dodici mesi;
- se il rapporto viene trasformato a tempo indeterminato la riduzione è riconosciuta per complessivi diciotto mesi;
- l'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto a termine fino al limite complessivo di dodici mesi.

Si segnala, infine, che l'incentivo spetta a condizione che l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

*Riferimenti normativi:*

- L. 92/2012 art. 4 c. 8-12;
- Circolare INPS 111/2013;
- Circolare MLPS 34/2013.

• **Incentivo per l'assunzione di giovani under 30**

A partire dal 7 agosto 2013 e fino al 30 giugno 2015, è possibile presentare le domande di prenotazione per l'incentivo

riconosciuto ai datori di lavoro che hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato ovvero alla trasformazione di un contratto a termine di un giovane di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per questa fattispecie è previsto un incentivo economico, pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali (nella misura mensile massima di € 650), per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under 30, privi d'impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero privi di diploma di scuola media superiore o professionale.

In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo spetta per 18 mesi; in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, l'incentivo spetta per 12 mesi.

La sussistenza della condizione di lavoratore "privo di impiego regolarmente retribuito", in conformità al decreto ed ai chiarimenti ministeriali, si ritiene esistente nel caso in cui un lavoratore, nel periodo considerato, non abbia svolto attività lavorativa in attuazione di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore ai sei mesi né abbia svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (lavoro autonomo non superiore a 4.800,00 euro e lavoro dipendente e assimilato non superiore a 8.000,00).

L'incentivo in questione spetta a condizione che l'assunzione (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) determini un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente l'assunzione stessa (ovvero nell'anno precedente la decorrenza della trasformazione a tempo indeterminato); in caso di trasformazione di un contratto a termine, il datore di lavoro deve procedere, entro un mese, all'assunzione di un altro lavoratore con contratto di lavoro dipendente; è altresì necessario che tale incremento sia mantenuto (anche per un valore differenziale diverso dall'originario) per ogni mese di calendario di vigenza dell'incentivo. Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di

calendario di riferimento; l'eventuale successivo ripristino dell'incremento consente la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza.

Il beneficio può essere goduto nei limiti dello stanziamento previsto. Per accedere all'incentivo occorre presentare apposita istanza on-line tramite il sito dell'INPS. Non sarà più possibile essere ammessi all'incentivo dopo che saranno esaurite le risorse stanziate per ciascuna regione e provincia autonoma, né - comunque - per assunzioni o trasformazioni successive al 30 giugno 2015.

*Riferimenti normativi:*

- Circolare INPS 131/2013;
- Decreto legge 76/2013 art. 1. Legge 99/2013.

**Lavoratori in cassa integrazione straordinaria (CIGS) o disoccupati da almeno 24 mesi**  
(art. 8, comma 9, legge 407/1990)

Ai datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato - pieno o parziale - lavoratori che risultino disoccupati o in Cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 24 mesi si applica, per un periodo di 36 mesi, una riduzione del 50% dei contributi dovuti (fermo restando il versamento dell'intera quota a carico del lavoratore).

Per le imprese operanti nel Mezzogiorno e per quelle artigiane, i contributi previdenziali ed assistenziali non sono dovuti per un periodo di 36 mesi, mentre è dovuta l'intera quota a carico del lavoratore.

Le assunzioni non devono essere effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi. Per il riconoscimento delle agevolazioni la circolare Inps n. 51/2004 richiede due condizioni: la prima è la dichiarazione di responsabilità ex D.P.R. n. 445/2000 prodotta dal lavoratore al centro per l'impiego, la seconda è l'attestazione di permanenza del soggetto nello stato di disoccupazione.

*Riferimenti normativi:*

- Legge 407/1990 art. 8 co. 9 come modificata dalla L.

92/2012 (art 4 c. 33 lettera c; art 4 c. 14);

- Circolare INPS 137/2012;
- Nota Ministero del Lavoro 14 novembre 2005, prot. n. 2693

• **Lavoratori in cassa integrazione straordinaria (CIGS) da almeno 3 mesi di aziende in CIGS da almeno 6 mesi**

Le aziende che assumono a tempo pieno ed indeterminato lavoratori che abbiano fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, o dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi hanno diritto per 12 mesi ad una contribuzione pari al 10% dell'imponibile previdenziale. Al beneficio contributivo s'affianca quello economico. Il contributo economico mensile è pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, eventualmente rimasto disoccupato, per:

- 9 mesi, nel caso di lavoratori fino a 50 anni;
- 21 mesi, nel caso di lavoratori con più di 50 anni;
- 33 mesi, nel caso di lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno ovvero nelle aree ad alto tasso di disoccupazione.

*Riferimenti normativi:*

- D.L. 148/1993 art. 4 c. 3 convertito con legge 236/1993;
- Legge 223/1991 art. 8 c. 4;
- Circolare INPS 137/2012.

• **Giovani genitori precari iscritti nell'apposita "Banca dati per l'occupazione dei giovani genitori"**

E' previsto un incentivo di € 5.000,00 in favore delle società private e delle società cooperative che provvedano ad assumere a tempo indeterminato, anche con contratto di lavoro a tempo parziale, le persone iscritte alla banca dati di cui sopra. L'incentivo spetta anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato (anche part-time) di un rapporto di lavoro "precario". Le assunzioni devono riguardare soggetti fino a 35 anni di età, genitori di figli minori o affidatari di minori che siano titolari di uno dei seguenti contratti di lavoro: lavoro subordinato a tempo determinato, lavoro in somministrazione, lavoro

intermittente, lavoro ripartito, contratto di inserimento, collaborazione a progetto o occasionale, lavoro accessorio, collaborazione coordinata e continuativa. I giovani devono risultare iscritti nella banca dati per l'occupazione dei genitori presso l'Inps.

*Riferimenti normativi:*

- Legge 247/2007, art. 1 commi 72 e 73.

• **Assunzione di lavoratori disoccupati con fruizione del trattamento Aspi**

Nel mese di luglio 2012, è stata introdotta una nuova misura incentivante per i datori di lavoro che assumono, a tempo pieno e indeterminato, lavoratori che beneficiano dell'ASPI. In particolare, ai datori di lavoro in questione è riconosciuto il diritto ad un contributo mensile pari al 50% dell'indennità Aspi residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Per la fruizione di entrambi i benefici, il datore di lavoro dovrà trasmettere all'Inps dichiarazione di responsabilità sul rispetto del 'de minimis' tramite cassetto previdenziale ad oggetto 'L.92/2012 art. 2, comma 10 bis'. Decorrenza e termine dell'agevolazione: assunzioni dall'entrata in vigore del D.L. n. 76/2013 ora L. 99/2013 (28.06.2013). Non è previsto un termine all'agevolazione.

*Riferimenti normativi:*

- Legge 92/2012 art. 2 c. 10-bis;
- Circolare Inps 175/2013.

• **Assunzione di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo**

I lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo sono quelli che, nei dodici mesi precedenti la data di assunzione, sono stati licenziati per cause non imputabili agli stessi. L'assunzione di lavoratori che rientrano in questa fattispecie è agevolata, qualunque sia la modalità del rapporto (assunzione a tempo determinato, indeterminato, a tempo pieno o parziale). La misura del beneficio è pari a €. 190,00 mensili per i dipendenti assunti a full-time, riproporzionato per il

part-time. L'agevolazione verrà riconosciuta per dodici mesi per le assunzioni a tempo indeterminato e per massimo sei mesi per le assunzioni a termine anche qualora il contratto abbia una durata superiore.

Per poter beneficiare delle agevolazioni, il datore di lavoro dovrà garantire interventi di formazione professionale.

Il beneficio in esame, spetterà nel rispetto dei limiti degli aiuti "de minimis".

Per la fruizione di detti benefici, il datore di lavoro deve inoltrare specifica istanza accedendo al modulo 'LICE' all'interno del cassetto previdenziale, entro 30 giorni dall'assunzione o successiva proroga o trasformazione. Il primo termine scadeva, a pena di decadenza entro 30 giorni dalla data di pubblicazione della circolare n. 32 del 13 marzo 2014. I datori di lavoro, in caso di accoglimento della domanda, riceveranno specifica comunicazione dell'importo complessivo spettante e delle quote di ripartizione mensile.

Decorrenza e termine dell'agevolazione: l'agevolazione è valida per le assunzioni intervenute dal 2013 e terminerà con l'esaurimento delle risorse.

*Riferimenti normativi:*

- Decreto direttoriale del 19 aprile 2013.

- **Finanziamento tirocini di giovani laureati promossa da Italia Lavoro S.p.a.**

Il Bando promuove 3.000 percorsi di tirocinio, attraverso la concessione al tirocinante di una borsa di studio, a titolo di indennità di partecipazione.

Possono candidarsi al percorso di tirocinio e, quindi, a beneficiare della borsa, tutti i giovani in possesso dei seguenti requisiti a partire dal 23 settembre 2013:

- a) avere un'età compresa tra i 24 anni compiuti fino ai 35 anni;
- b) essere residenti in una delle seguenti regioni: Calabria, Campania, Puglia e Sicilia;
- c) abbiano un titolo di laurea (vecchio o nuovo ordinamento) appartenente a uno dei seguenti gruppi disciplinari:
  - Geo-biologico
  - Letterario
  - Psicologico
  - Giuridico

-Linguistico

-Agrario

-Politico-sociale;

d) trovarsi nello stato di disoccupazione o inoccupazione;

e) non essere iscritto e/o frequentare percorsi formativi pubblici o privati di qualsiasi genere;

f) non avere, nei confronti del soggetto ospitante, un vincolo di parentela, affinità e coniugio, in linea retta o collaterale fino al 2° grado.

Sia l'azienda che il tirocinante in possesso di tutti i requisiti sopra elencati, devono registrarsi al portale [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it) indicando, in un'apposita casella nel modulo di registrazione, la dizione "neet". A partire da questo momento, aziende e relativi candidati potranno contattarsi reciprocamente e avviare in via autonoma il processo di selezione.

- **Tirocini curriculari**

E' prevista la possibilità di un cofinanziamento da parte delle università statali, nella misura massima di 200 euro mensili, del rimborso spese corrisposto allo studente/tirocinante dal soggetto ospitante pubblico o privato in caso di attivazione di tirocini curriculari, ossia quelli inclusi in un processo di apprendimento formale svolto all'interno di piani di studio delle università e degli istituti scolastici.

A tale fine verranno devoluti 3 milioni di euro per l'anno 2013 e di 7,6 milioni di euro per l'anno 2014 che saranno ripartiti tra le università statali che attivino tirocini di durata minima di 3 mesi con enti pubblici o privati secondo le modalità che verranno stabilite con decreto del Ministro dell'Istruzione dell'università e della ricerca.

Ai fini della ripartizione delle risorse tra gli studenti, le università dovranno formare delle graduatorie.

*Riferimenti normativi:*

- Legge 9 agosto 2013 n. 99, di conversione del decreto legge 28 giugno 2013 n. 76.

- **Tirocini formativi e di orientamento: fondo mille giovani per la cultura**

Per l'anno 2014, la legge 99/2013 ha previsto l'istituzione presso il Ministero dei beni e delle attività

culturali e del turismo di un Fondo straordinario con stanziamento pari a 1 milione di euro, denominato "Fondo mille giovani per la cultura", destinato alla promozione di tirocini formativi e di orientamento per giovani fino a ventinove anni di età nei settori delle attività e dei servizi per cultura.

Con successivo decreto del Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione saranno definiti i criteri e le modalità di accesso al Fondo.

- **Trasformazione contratti a termine in contratti a tempo indeterminato**

La Legge 92/2012 ha previsto un contributo aggiuntivo pari all'1,40%, a finanziamento dell'Aspi, per i contratti a termine ad esclusione dei quelli a carattere sostitutivo e stagionali.

A norma dell'art. 1, comma 135 della legge 147/2013, a partire dal 1 gennaio 2014, il datore di lavoro in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine, può recuperare tutta la contribuzione aggiuntiva versata per l'intera durata del contratto a termine (non limitatamente ai 6 mesi come previsto nel 2013), tramite conguaglio in Uniemens, esponendo i contributi come somme a credito.

L'Inps, con la circolare 15/2014, ha fornito una lettura estensiva alla norma, riconoscendo il beneficio anche in caso di riassunzione a tempo indeterminato nei sei mesi successivi, con decurtazione dei mesi di non lavoro.

- **Sostituzione lavoratrici assenti per maternità - aziende fino a 20 dipendenti**

I datori di lavoro che occupano fino a 20 unità ed assumono, con contratto a tempo determinato, un lavoratore in sostituzione di un lavoratore o di una lavoratrice assente per maternità obbligatoria o in congedo parentale, hanno diritto alla riduzione della contribuzione a carico dell'azienda, nella misura del 50%, fino al raggiungimento del primo anno di età del bambino ovvero, nel caso di adozione o affidamento, per un anno dall'accoglienza del minore.

Tale agevolazione, che è applicabile anche nel caso in cui il lavoratore assente a tempo pieno venga sostituito con due lavoratori a tempo parziali, cessa anticipatamente in caso di rientro in servizio del lavoratore sostituito.

*Riferimenti normativi:*

- Art. 10, secondo comma, legge 53/2000, ora art. 4 d.lgs. 151/2001.

#### • **Lavoratori disabili**

E' previsto un incentivo economico – attivabile attraverso la stipula di convezioni ex art. 11 della legge 68/1999 -, concesso dalle singole regioni o province nei limiti delle risorse dedicate all'apposito Fondo, nelle seguenti misure:

- 1) Fino al 60% del costo salariale annuo per ogni lavoratore disabile che abbia alternativamente:
  - una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%;
  - minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;
  - handicap intellettuale e psichico indipendentemente dalle percentuali di invalidità (ma fissato dall'INPS in misura superiore al 45%).
- 2) Fino al 25% del costo salariale annuo per ogni lavoratore disabile che presenti, alternativamente, una delle seguenti condizioni;
  - una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%;
  - minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.
- 3) Il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro al fine di renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità

lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione di barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

Per il riconoscimento del beneficio i datori di lavoro devono stipulare una convenzione con la Provincia.

Premesso che l'assunzione deve avvenire nell'anno precedente all'emanazione del provvedimento di riparto delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, la concessione del contributo è subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro o al superamento del periodo di prova.

L'erogazione del beneficio è effettuata direttamente dalle Regioni o dalle Province autonome e non richiede il rispetto dei principi generali fissati dalla legge 92/2012 art. 4 comma 12.

*Riferimenti normativi:*

- L'art. 13, commi da 1 a 3, della Legge 68/1999.

#### • **Dirigenti privi di occupazione**

La legge 266/1997 prevede una agevolazione contributiva in caso di assunzione di dirigenti privi di occupazione, da parte di aziende o consorzi, aventi un organico massimo di 249 dipendenti.

Il dirigente da assumere deve avere maturato un'esperienza di lavoro, con qualifica dirigenziale, di almeno dodici mesi e deve essere disoccupato da almeno 30 giorni, inoltre, non deve avere avuto rapporti di lavoro subordinato, nei sei mesi precedenti, con l'azienda che intende beneficiare dell'agevolazione o con le aziende del gruppo.

L'agevolazione contributiva a favore delle aziende consiste, per ognuno dei suddetti lavoratori, di un contributo pari al 50% degli oneri previdenziali complessivi per un periodo non superiore a 12 mesi.

Il contributo consiste nello sgravio della parte previdenziale obbligatoria ed opera sia sul contributo a carico della ditta che su quello a carico del dirigente.

Tali assunzioni, godere del beneficio, devono essere effettuate sulla base di convenzioni stipulate tramite l'ente bilaterale di "Fondodirigenti" oppure di Agenzie private autorizzate.

Dall'esame, anche sommario, delle norme in materia di assunzioni agevolate, emerge un *quadro* molto articolato, che meriterebbe un

intervento di semplificazione da parte del legislatore, senza il quale l'obiettivo di favorire l'occupazione è difficile da raggiungere, pur nella consapevolezza che... il lavoro non si crea per legge!

*\*Componenti Commissione Lavoro ODCEC Milano*

*°Componenti Commissione Lavoro ODCEC Napoli*



## **IL PREVIGENTE DIVIETO DI INTERPOSIZIONE DI MANODOPERA, L'APPALTO E LE NUOVE FORME DI DATORIALITA' DI GAETANO GIANNI' \***

La storia del fenomeno della dissociazione tra titolarità formale del rapporto di lavoro ed utilizzazione della prestazione è stato contraddistinto per anni, anzi per decenni, da una evoluzione dolce, pur con qualche strappo non eccessivamente traumatico. L'intervento integratore della giurisprudenza ha dato sostanza alle tutele che l'ordinamento ha voluto approntare a difesa dei lavoratori, attraverso la individuazione concreta dei casi di interposizione e la conseguente applicazione dell'apparato sanzionatorio disposto dalla legge 1369/1960. La giurisprudenza di legittimità ha cercato di tenere conto di quanto e di come il mutare della realtà sociale, del sistema economico e delle tecniche di gestione dell'impresa richiedessero un adeguamento anche nell'interpretazione delle norme che regolavano la materia. Ma negli ultimi decenni, le repentine profonde trasformazioni del sistema produttivo, assecondate da interventi legislativi non sempre coordinati – con i quali si è cercato di governare tali processi – hanno scardinato il vecchio sistema di risoluzione dei conflitti e con esso il lungo equilibrio che si era instaurato tra le esigenze di tutela del prestatore di lavoro ed il riconoscimento delle ragioni dell'impresa. Un equilibrio certo complicato, problematico, come è, forse, normale che sia nell'ambito di questioni così rilevanti per il diritto del lavoro. Ma un equilibrio che si è mantenuto sulla stratificazione di principi interpretativi abbastanza condivisi, laddove, nelle singole fattispecie, a dividere era soprattutto la valutazione dei reali fatti portati in giudizio. Come si attegga quindi il governo dei complessi processi che impongono



ancora oggi di mediare tra le esigenze di un decentramento produttivo sempre più veloce ed esteso e le indispensabili tutele che debbono essere assicurate ai lavoratori coinvolti in tali processi? La legge 1369 del 1960, come è noto, ha risposto ad esigenze di tutela molto avvertite nel particolare momento storico in cui è nata (era il periodo delle massicce migrazioni di lavoratori dal meridione, verso il Nord che si industrializzava). Il divieto contenuto nell'art. 2127 cod. civ., che salvava comunque gli effetti del contratto dell'interposto, non era più in grado di fornire una tutela veramente efficace contro lo sfruttamento di manodopera. La nuova legge prevedeva invece strumenti più incisivi, sia per l'accertamento dell'interposizione – si pensi alla presunzione contenuta nel terzo comma dell'art. 1 della legge – sia sotto il profilo sanzionatorio, poiché l'interponente doveva assicurare al lavoratore non più il rispetto del contratto stipulato con l'interposto, ma tutte le condizioni di un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'accertamento dell'interposizione nato dalla nuova legge è stato sempre governato dal principio di effettività: gli effetti del contratto di lavoro dovevano essere posti a carico dell'imprenditore che aveva *effettivamente* utilizzato le prestazioni (Cass. 1264/1982). Tuttavia, la dottrina giuslavoristica maggioritaria ha sempre attribuito alla disciplina in questione carattere sanzionatorio, fondato sull'applicazione automatica delle conseguenze stabilite dalla legge all'accertamento della deviazione dal modello legale. Una parte della dottrina giuslavoristica, invece, le cui analisi sembrano aver acquistato maggior peso nell'attuale quadro normativo, hanno interpretato la legge 1369/1964 come una disciplina esplicativa del principio di subordinazione sancito dall'art. 2094 cod. civ., per cui l'indagine del giudice avrebbe avuto come oggetto "l'accertamento" di chi sia stato nel caso concreto il "vero datore". C'è ancora da dire che, a causa di una formulazione legislativa che avrebbe potuto ingenerare legittimi dubbi, la Suprema Corte a Sezioni unite ha affermato che il divieto di interposizione non si riferiva solamente al momento della stipula contrattuale, ma anche al momento successivo, della esecuzione del contratto di appalto (Cass. 851/1997). Molto interessante era la norma contenuta nell'art. 3 della legge, per la quale gli imprenditori negli appalti da eseguirsi all'interno delle aziende, con organizzazione e gestione propria dell'appaltatore, erano tenuti in solido con quest'ultimo a "corrispondere ai lavoratori da esso dipendenti un trattamento minimo inderogabile *retributivo* e ad assicurare un *trattamento normativo*, non inferiore a quelli

spettanti ai lavoratori da loro dipendenti". La norma era importante non solo perché la parità di trattamento veniva tutelata anche nei riguardi dei trattamenti normativi, ma anche perché tale forma di tutela veniva posta a carico del committente di un appalto che era legittimo. E' appena il caso di notare che una simile garanzia, con l'abrogazione della legge 1369/1960 non è più sussistente in tema di appalti, mentre vige nel contratto di somministrazione (art. 23, d. lgs. 276/2003; ciò ha fatto parlare di possibile "dumping contrattuale"). Poiché la normativa in esame era destinata chiaramente a prevenire il fenomeno dell'interposizione cd. "di manodopera", piuttosto che a governare processi di decentramento produttivo, la cui diffusione era ancora lontana, i criteri di accertamento dell'appalto legittimo, nei primi tempi di applicazione della disciplina, ponevano l'accento sulla natura genuinamente imprenditoriale dell'appaltatore, che veniva valutata sia in assoluto, sia con riferimento all'impiego di mezzi ed organizzazione, ed assunzione di rischio di impresa, nella fattispecie concretamente dedotta in giudizio (quindi con valore discrezionale sempre fondato anche sulla nozione di appalto contenuta nell'art. 1655, cod. civ.). E' coerente con tale contesto che la presunzione contenuta nel terzo comma dell'art. 1, legge 1369/1960 venisse reputata assoluta. La progressiva diffusione dei fenomeni di decentramento produttivo ha richiesto l'adozione di nuovi strumenti interpretativi. Nella realtà l'interposto poteva anche essere un "vero imprenditore", mentre, secondo altra prospettiva, cominciava a diffondersi un modello economico di impresa che si affidava alla segmentazione produttiva per ridurre costi e flessibilizzare la produzione. L'indagine sulla liceità dell'appalto si arricchiva così di più estesi criteri di giudizio. Sono stati elaborati svariati indici rivelatori dell'interposizione, tesi sempre a dare concretezza al principio di effettività. Si è soffermata l'attenzione su chi abbia esercitato nella realtà i poteri direttivi ed organizzativi, propri dell'imprenditore; si è teorizzato il "potere di conformazione della prestazione", ossia la capacità di imporre tempi ed oggetto della prestazione, nonché la nozione di "risultato produttivo autonomo", riferito alla sussistenza di un effettivo oggetto ed agire imprenditoriale nell'attività dell'appaltatore. Quale naturale portato del decentramento produttivo dei servizi, si sono affermate nozioni di impresa e di appalto nelle quali la legittima sussistenza dell'elemento organizzativo poteva anche prescindere dal coordinamento "dei mezzi" materiali, potendosi evincere la natura imprenditoriale e la qualità genuina dell'appaltatore anche dalla mera organizzazione del lavoro. Nella

prima fase di tale processo ha assunto estrema rilevanza la nozione di know how, quale bene immateriale capace di caratterizzare in modo decisivo le qualità di imprenditore e di legittimo appaltatore. Ed è proprio utilizzando la formidabile leva del know how che la giurisprudenza ha assestato alla legge 1369/1960 lo sconvolgimento interpretativo più consistente di tutta la sua vigenza, ribaltando il giudizio sulla presunzione contenuta nel terzo comma dell'art. 1 della legge, degradata a presunzione semplice in presenza di effettivo apporto di know how da parte dell'appaltatore (Cass. SS.UU. 10183/1990). Il *revirement*, se tale è possibile definirlo, è stato imposto dalla diffusione del fenomeno dell'informatizzazione delle aziende, soprattutto quelle di credito. La società di informatica progettavano ed elaboravano software di gestione complessi e provvedevano poi ad implementarli sugli hardware dei clienti. Pertanto, nella loro attività, utilizzavano "macchine e attrezzature fornite dall'appaltante". Tuttavia non era certo possibile dubitare della legittimità di tali appalti di servizi. La diffusione del decentramento produttivo quindi, a tacere per brevità di indagine di quanto abbia inciso sulla disciplina di altri importanti istituti giuridici – quali per esempio la cessione del ramo di azienda – ha accelerato la riconsiderazione degli strumenti di indagine, necessari all'accertamento dell'appalto legittimo, ed ha anticipato i tempi rispetto al quadro normativo attuale, nel quale il legislatore ha esplicitamente enunciato che negli appalti *labour intensive* l'organizzazione dei mezzi necessari può anche risultare dalla mera organizzazione del lavoro (si anticipa così l'art. 29, d. lgs. 276/2003). Come è noto, il d. lgs. 276/2003 ha abrogato la legge 1369/1960, che, come si è visto, per oltre un quarantennio ha governato il complesso fenomeno della dissociazione tra titolarità formale del contratto di lavoro e utilizzazione delle prestazioni. Già con la legge 24 giugno 1997, n. 196, era stata introdotta nell'ordinamento la facoltà per l'imprenditore di "utilizzare" le prestazioni di lavoratori messi a disposizione da altro datore di lavoro, che li aveva assunti. Tuttavia al "lavoro temporaneo" poteva farsi ricorso solo nei casi tassativi previsti dalla legge, anche se veniva dato alla contrattazione collettiva un significativo potere di estensione di tali casi. Inoltre, l'esigenza di utilizzazione doveva sempre avere il carattere della *temporaneità*, dell'eccezione alla regola generale che non lo consentiva. Tali connotati, uniti al fatto che la disciplina del contratto di lavoro temporaneo conviveva con la vigenza del divieto di cui alla legge 1369/1960, ha fatto dire in via maggioritaria agli interpreti ed alla dottrina – nonostante qualche autorevole

parere contrario – che il divieto di interposizione di mano d'opera fosse ancora pienamente operante, pur dopo l'istituzionalizzazione di una tale poderosa eccezione. Lo scenario è mutato con l'entrata in vigore del d. lgs. 276/2003. Questa volta è stato introdotto nell'ordinamento un principio *generale* di utilizzabilità delle prestazioni di lavoro da parte di un imprenditore che non fosse il datore di lavoro formale, subordinato alla sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo, a giustificazione dell'utilizzazione. Ovviamente, il reclutamento di personale da somministrare poteva (e può) essere fatto solo dalle agenzie a ciò autorizzate. Nella nuova fattispecie introdotta nel 2003, quindi, l'utilizzazione di dipendenti assunti da altri non è più prevista come straordinaria o eccezionale, e può anche essere riferita "all'ordinaria attività dell'utilizzatore" (con il recente d.l. 20 marzo 2014, n. 34, poi il ricorso alla somministrazione di lavoro è stato del tutto liberalizzato, e soggetto solamente ad un limite quantitativo e ad uno temporale). Nel contempo, l'art. 85 del d. lgs. 276/2003 ha abrogato espressamente ed integralmente tutta la legge 1369/1960. In tale contesto, prevedibilmente, all'indomani dell'entrata in vigore della cd. legge Biagi, è tornato d'attualità il dibattito sulla permanenza, nel nostro ordinamento, di un generale principio di divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro. L'esito di tale dibattito tuttavia sembra privo di conseguenze pratiche. L'*interposizione* di prestazioni lavorative è ancora un fenomeno attuale, per quanto abbia una consistenza socio economica certamente diversa da quella attuale nel 1960; e, come è noto, costituisce ormai una fattispecie legittima in taluni casi, come la somministrazione, o il distacco, che proprio con il d. lgs. 276/2003 ha finalmente conosciuto una specifica disciplina normativa. Indubbiamente oggi nell'ordinamento esistono norme generali e principi giuridici che non rendono più necessaria la vigenza di una normativa apposita di tutela dei lavoratori. Precisamente, l'art. 2094 e l'art. 1655 cod. civ. (quest'ultimo, integrato dal secondo comma dell'art. 29, d. lgs. 276/2003) delimitano con sufficiente esaustività il campo di legittimità dell'appalto legittimo. Attraverso tali norme è possibile accertare la sussistenza di un appalto "genuino", anche sotto il profilo giuslavoristico del rispetto delle tutele dei diritti dei lavoratori coinvolti, ossia nella prospettiva tradizionale della "saldatura del rapporto di lavoro all'organizzazione dei mezzi produttivi" (secondo la felice espressione di un noto Autore che si è occupato della materia). La fine del divieto di interposizione denota allora un quadro di rimedi generali contro gli appalti illegittimi che ha carattere meno

sanzionatorio e più accertativo. Un apparato sanzionatorio, anche penale, ancora però sussiste nei casi di illegittima dissociazione tra datore di lavoro formale ed effettivo utilizzatore, e lo si trova nella disciplina della somministrazione e nella previsione della somministrazione *irregolare* e della somministrazione *fraudolenta* (rispettivamente artt. 27 e 28, d. lgs. 276/2003). Ci si chiedeva all'inizio di questo breve scritto come si atteggiassero oggi il governo dei complessi processi di terziarizzazione dell'economia che impongono la mediazione tra le esigenze di un decentramento produttivo sempre più veloce ed esteso e le indispensabili tutele che debbono essere assicurate ai lavoratori coinvolti in tali processi. La multiforme realtà produttiva, e l'evoluzione del modello economico, stanno mettendo in crisi la saldezza dei principi interpretativi che per un cinquantennio hanno egregiamente governato la materia. Negli appalti di servizi, per es. quelli di call center, si delinea un labile confine tra le "direttive" del datore di lavoro e le "istruzioni" del committente, i cui servizi ai clienti sono gestiti dai dipendenti dell'appaltatore. Esistono appalti (si pensi al cd. appalto – regia) nel quale il potere direttivo dell'appaltatore sui propri dipendenti è ridotto al minimo. Nell'appalto *in house* – quello previsto dall'art. 218 del codice degli appalti, d. lgs. 163/2006 – viene considerato legittimo l'affidamento di un servizio da parte di una società controllante ad una controllata al 100%, che opera in regime di monocommittenza, o quasi, con evidente necessità di riconsiderare in tale ambito la nozione di rischio di impresa. Esistono contratti, quali quelli relativi alle reti di impresa, in cui è possibile disciplinare contrattualmente la codatorialità dei lavoratori. Possiamo fermarci solamente a tali esempi estremi per rendere l'idea di quanto una indagine non prevenuta sulla "genuinità" di un appalto debba oggi ritenersi complessa e persino sfuggibile, sotto il profilo dei criteri di indagine da utilizzare. E probabilmente anche per tale motivo, nella consapevolezza della difficoltà (o della inutilità, considerando il favore dell'ordinamento per il decentramento produttivo) di individuare il datore cui assoggettare gli oneri legali e contrattuali inerenti ai diritti del prestatore, che il legislatore ha avviato da anni un processo che disegna tutele indifferenti all'indagine sul "vero datore", e pone invece uno statuto di diritti a carico di tutti i soggetti che interferiscono con l'attività del prestatore, o ne percepiscono l'utilità. In tale direzione possono leggersi le norme in materia di responsabilità solidale tra committente ed appaltatori e subappaltatori, ex art. 29, d. lgs. 276/2003, nonché quelle previste dalla legge 248/2006 (art. 35, co. 28, relativo al versamento delle ritenute fiscali e

gli oneri assicurativi sui redditi di lavoro); ed ancora, si considerino le norme sulla responsabilità del committente in materia di sicurezza (art. 26, d. lgs. 81/2008); l'operatività della responsabilità solidale anche in materia di danno cd. differenziale, ai sensi dell'art. 7, d. lgs. 626/1994. In tutti tali casi, ma altri se ne potrebbero citare, nel tempo il legislatore ha ampliato l'ambito oggettivo e soggettivo delle responsabilità, iniziando ad instaurare, come efficacemente sostenuto di recente da un brillante Autore, un sistema che "nella determinazione del concetto di datore di lavoro" ha visto spostarsi l'enfasi "dalla centralità dell'utilizzazione del lavoro alla valorizzazione della condivisione delle responsabilità".

*\*Avvocato giuslavorista del Foro di Roma*



## **CERTIFICATO PENALE E LAVORI A CONTATTO CON I MINORI**

### **DI GRAZIANO VEZZONI, LUCA LEMMETTI E MARIA LUISA GRANATA \***

Il 6 aprile 2014 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 4.03.2014 n.39, pubblicato sulla G.U. n.8/2014 emanato in attuazione della Direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.

Di particolare importanza è l'art. 2 del Decreto, il quale introduce l'art. 25-bis del DPR 313/2002 ai sensi del quale coloro che intendono impiegare una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate, che comportino contatti diretti e regolari con minori, sono tenuti a chiedere il certificato penale del casellario giudiziale dal quale si attesti l'assenza di condanne per i seguenti reati:

- art. 600 bis (prostituzione minorile);
- art. 600 ter (pornografia minorile);
- art. 600 quater (detenzione di materiale pornografico);
- art. 600 quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile);
- art. 600 undecies (adescamento di minori);
- o l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con i minori.

La *ratio* della disposizione è quella di recepire i principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, laddove si prevede all'art.24, paragrafo 2, che, in tutti gli atti relativi ai minori, siano essi compiuti da autorità pubbliche o da istituzioni private, sia considerato preminente l'interesse superiore del minore. Il Ministero della Giustizia ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n.9 dell'11 Aprile 2014 ha fornito alcuni chiarimenti in merito all'adempimento per i datori di lavoro di richiedere il certificato del casellario giudiziale preventivamente all'assunzione di un lavoratore che dovrà operare in maniera regolare e continuativa con i minori.

I Ministeri hanno confermato che l'adempimento in questione riguarderà esclusivamente i nuovi rapporti di lavoro che si costituiranno dopo il 6 aprile e non si applica a tutti i rapporti già in essere a tale data.

Il nuovo obbligo si applica a tutte le tipologie di rapporto di lavoro non soltanto subordinato, ma anche a quelle attività di natura autonoma (collaborazione a progetto, associazione in partecipazione ecc) che comportino un contatto continuativo con i minori. Inoltre, poiché l'obbligo di richiesta del certificato sussiste anche in tutti i casi nei quali si è instaurato un contratto di lavoro a prestazioni corrispettive, sono tenuti alla richiesta anche coloro che impiegano un titolare di partita Iva.

Come emerge dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dell'11 aprile 2014 rimangono esclusi dall'ambito di applicazione della norma i rapporti di volontariato, con la conseguenza che, per le Organizzazioni che esercitano tale tipologia di attività, l'obbligo di richiesta del certificato sussiste solo nel caso in cui esse assumano la veste di datori di lavoro.

Rimangono fuori dalla sfera di operatività dell'art.25 bis del DPR 313/2002 le figure come i dirigenti, i responsabili, i preposti e comunque quelle figure che sovrintendono all'attività svolta dall'operatore che hanno di solito un contatto occasionale con i destinatari della tutela.

Altri soggetti non interessati sono i datori di lavoro domestico; nel caso di assunzione di baby-sitter che sono a contatto diretto e regolare con minori il genitore può attuare, mediante un monitoraggio continuo, le tutele necessarie a garantire la sicurezza del minore.

La disposizione trova concreta applicazione in presenza di attività professionali che comportino contatti diretti e regolari con un numero determinato o determinabile di minori (es. istruttori sportivi di minori, insegnanti di scuole pubbliche o private, conducenti di scuolabus, ecc), ad esclusione delle attività dirette ad una utenza

indifferenziata all'interno della quale ci siano anche minori.

L'obbligo di richiedere il certificato penale, da parte del datore di lavoro, riguarda (da il 6 aprile in poi) le nuove assunzioni di personale le cui mansioni comportino un contatto diretto e regolare con i minori.

I modelli da utilizzare sono due a seconda che il datore sia privato o pubblico:

Modello N.3 BIS – casellario giudiziale modello per la richiesta del certificato penale del casellario giudiziale da parte del datore di lavoro (art.25 bis DPR 313/2002)

Modello N.6 A – casellario giudiziale modello per la richiesta del certificato del casellario giudiziale da parte delle amministrazioni pubbliche e dei gestori di pubblici servizi (art.39 del t.u.) decreto dirigenziale 11 febbraio 2004, art.30 decreto dirigenziale 25/1/2007 ministero della giustizia e art.29 d.p.r. 313/2002.

Il certificato va richiesto solo al momento dell'assunzione.

Nel caso in cui il datore ometta di richiedere ai propri dipendenti la certificazione in oggetto, la sanzione va da Euro 10.000 a Euro 15.000 e in funzione del numero di violazioni commesse.

Stante il tenore del nuovo dell'art. 25 bis si ritiene che le sanzioni, in caso di mancato adempimento della richiesta del certificato nel caso di utilizzo di un professionista con partita Iva, non siano dovute in quanto il comma 2 richiama quali destinatari soltanto i datori di lavoro.

All'atto dell'assunzione, in attesa dell'acquisizione del certificato, il datore di lavoro pubblico può acquisire dal lavoratore una dichiarazione sostitutiva di certificazione; il datore di lavoro privato può acquisire dal lavoratore una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Se viene adottata la scelta dell'assunzione con la dichiarazione sostitutiva da parte del datore di lavoro è consigliabile inserire nel contratto di lavoro una clausola specifica in virtù della quale il rapporto s'intenderà automaticamente risolto nel caso in cui l'autodichiarazione dovesse risultare non veritiera.

*Riferimenti:*

*Decreto Legislativo 4/03/2014 n.39*

*Ministero della Giustizia, Circolare e Note del 3/04/2014*

*Ministero del Lavoro, Circolare n.9 - 11/04/2014*

*Ministero della Giustizia, FAQ*

*\*Componenti Commissione Lavoro e Previdenza  
ODCEC Lucca*



## **DURC INTERNO E VERIFICA DELLE IRREGOLARITA' CONTRIBUTIVE: WORK IN PROGRESS**

### **DI LORENA RASPANTI\***

E' stata avviata il 15 maggio scorso la procedura automatica del "DURC interno" che prevede la rilevazione delle irregolarità contributive incidenti sul diritto al riconoscimento dei benefici con un sistema virtuale di rilascio della certificazione di regolarità.

In premessa bisogna tener presente che la particolare gestione del "DURC interno" non modifica o sostituisce la previsione normativa vigente in materia di "DURC" introdotta dal Legislatore con l'articolo 1 comma 1175 della Legge 296/2006 che prevede "...che il rilascio di un Documento unico di regolarità contributiva (DURC) regolare - unitamente agli "altri obblighi di legge" ed al "rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" - è condizione necessaria per la fruizione di benefici "normativi e contributivi".\* I benefici contributivi si possono individuare in quegli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo. Ad esempio lo sgravio pari al 50 % o al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro che assume soggetti disoccupati di lunga durata (art 8 co.9 L.407/90), o lavoratori provenienti dalle liste di mobilità, anche in deroga, da Cassa integrazione o lavoratori assunti in sostituzione di soggetti in astensione di maternità, ecc..

Non rientrano invece nella nozione in esame quei regimi di "sottocontribuzione" che caratterizzano interi settori (ad es: agricoltura), territori (zone montane, zone a declino industriale, ecc.) oppure specifiche tipologie contrattuali (apprendistato) con una "speciale" aliquota contributiva ridotta per legge.

Rimane inteso che, nei regimi di "sottocontribuzione" di cui sopra, se sono previste ulteriori agevolazioni di carattere contributivo non generalizzate sono da considerarsi parametri benefici nel senso anzidetto e quindi condizionati al possesso del DURC (ad esempio: gli apprendisti, assunti dalle aziende al di sotto dei 9 dipendenti da gennaio 2012 e fino al 31/12/2016, per i quali l'art 22 co.1 della Legge 183/2011 ha previsto uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione "ridotta"). I benefici normativi si identificano in tutte quelle agevolazioni che operano su un piano diverso da quello della contribuzione previdenziale, ma sempre di natura

patrimoniale e comunque sempre "in materia di lavoro e legislazione sociale".

In tale casistica rientrano le agevolazioni di carattere fiscale, nonché i contributi e le sovvenzioni previsti dalla normativa statale, regionale o da atti a valenza comunque normativa connesse alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro (ad esempio: cuneo fiscale, credito di imposta per nuove assunzioni effettuate in ambiti territoriali o settoriali determinanti ecc.).

Dopo quanto premesso, la gestione del DURC interno altro non è che una operazione di controllo che lo stesso Istituto Previdenziale effettua sui benefici di propria competenza.

Tale concetto viene ribadito con il messaggio Inps n. 2889 del 27/02/2014 che chiarisce il funzionamento del "DURC interno" facendo riferimento al D.M. del 24 ottobre 2007, che all'art 3 co. 4 precisa "l'Istituto - per i benefici di propria competenza - verifica i presupposti per il rilascio del DURC, senza emettere il documento formale ... (omissis)... ma sostituendolo con un sistema di segnalazione degli esiti della verifica (cosiddetti Semafori)".

Il sistema prevede che con frequenza mensile (approssimativamente verso il 15 di ogni mese), i sistemi informativi centrali interrogano gli archivi elettronici dell'INPS per rilevare eventuali situazioni di irregolarità incompatibili con i benefici (tale controllo viene fatto esclusivamente per quelle aziende che "utilizzano" benefici contributivi).

Nel caso in cui le situazioni risultino regolari il Semaforo Verde si attiva automaticamente, rimando valido per 120 giorni e visibile nel Cassetto Previdenziale.

Nel caso in cui le situazioni risultino irregolari la notifica di irregolarità viene inviata via Pec (all'azienda e al soggetto che la rappresenta dal punto di vista previdenziale) assegnando 15 giorni per la regolarizzare, decorsi i quali, in caso di mancata regolarizzazione si consolida l'irregolarità (Semaforo rosso) con rilascio virtuale di "DURC interno" negativo e conseguente blocco dei benefici contributivi (solo per il mese in cui è stata accertata l'irregolarità).

Nel mese successivo il sistema centralizzato invierà una nuova notifica di irregolarità che, seppur sanata nei 15 giorni previsti, non riaccenderà il semaforo verde per i periodi pregressi non regolarizzati.

Una particolare attenzione va posta al primo avvio di "preavvisi negativi", quelli cioè già notificati a partire dal 15 maggio, in questo caso è stato sottoposto a controllo il periodo da novembre 2012 a dicembre 2013 (periodo di blocco delle procedure dell'INPS per la reingegnerizzazione del sistema) e le eventuali irregolarità non sanate produrranno il disconoscimento dei

benefici contributivi già utilizzati per l'intero periodo pregresso.

Nonostante il sistema sia stato costruito come un processo che, in maniera totalmente automatica, dovrebbe mettere in relazione il godimento dei benefici ad elementi di regolarità ben codificate (cfr. msg. 2289/2014 par.2) lo stesso Istituto ha previsto l'eventuale intervento dell'operatore per istruttorie di particolare complessità per ridurre le situazioni di irregolarità definibili prima dell'avvio della nuova gestione, rinviata al 15 maggio per le particolari difficoltà già riscontrate.

Tra queste segnaliamo, ad esempio, la presenza di anomalie in caso di dilazioni amministrative contenenti periodi antecedenti al mese di novembre 2012 oppure il pagamento tardivo di contributi (segnalazione: "F24 NON PRESENTE"), in quanto il pagamento, se non ricalcolato comprensivo delle somme aggiuntive, non sana l'irregolarità.

La preoccupazione dei professionisti è grande, per questo auspichiamo che l'Istituto dia alla funzione della "comunicazione bidirezionale" il giusto peso: considerato che la risposta al preavviso di irregolarità da parte dell'azienda (o del rappresentante per gli adempimenti previdenziali) può avvenire esclusivamente attraverso lo specifico canale "contatti > agevolazioni e sgravi" durc interno" presente nel Cassetto Previdenziale (quindi non via Pec) ed entro i 15 giorni indicati come perentori.

Deve quindi ritenersi possibile, a modesto parere dello scrivente, la possibilità di contattare direttamente gli operatori dell'Istituto per istruttorie complesse poiché, ancora oggi, gli archivi informatici non sono perfettamente in linea con i diversi flussi di comunicazione e poiché un semplice errore formale e/o di comunicazione potrebbe generare un "DURC interno" negativo.

Soprattutto nelle fasi di avvio, tutti i sistemi di innovazione destano preoccupazione e diffidenza; in questo caso la nuova gestione del "DURC interno" preoccupa ancor di più, perché l'effetto di una irregolarità contributiva può avere pesanti ricadute sia sul piano economico, che su quello dell'occupazione.

Work in progress quindi per il nuovo "DURC interno"?

Speriamo di sì e ne sono testimonianza i diversi incontri tecnici che in tutta Italia si stanno tenendo tra funzionari Inps e Commercialisti, nello spirito di collaborazione che da sempre la nostra categoria porta avanti per un processo di crescita e miglioramento dei sistemi lavorativi.

Tutto ciò nella speranza che la semplificazione dei sistemi della Pubblica Amministrazione non sviscila la nostra

attività professionale riducendola ad un mero adempimento gestionale.

*\*(cfr. l'elenco allegato alla circolare del Ministero del Lavoro n. 5/2008)*

*\*Presidente della Commissione Area Lavoro  
ODCEC Catania*



## I CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DI ANTONIO SERPE° E QUIRINO RAZZANO\*

I contratti di solidarietà sono ammortizzatori sociali utilizzati per rimediare ai problemi delle eccedenze del personale, in esubero rispetto alle effettive esigenze dell'impresa. Trovano la loro origine normativa nelle disposizioni di cui agli artt. 1 e 2 della legge 863/84 e consistono nella riduzione dell'orario di lavoro e della relativa retribuzione concordata con le OO.SS. avente una duplice finalità:

- mantenimento del livello occupazionale detto anche **difensivo**, disciplinato dall'art.1 della citata legge;
- incremento del livello occupazionale detto anche **espansivo**, disciplinato dall'art.2 della citata legge.

Originariamente concessi alle aziende soggette alla cigs, hanno subito radicali modifiche con l'entrata in vigore della l. 236/93, art.5 co 5, che ha ampliato la platea degli interventi estendendo ai datori di lavoro che, pur non rientranti nel campo di applicazione della l. 863/84, sono soggetti alla procedura collettiva di riduzione del personale per effetto dell'art.24 della l. 223/91.

il persistere della crisi e la necessità di tutelare i posti di lavoro ha spinto il legislatore ad ampliare la platea dei possibili fruitori di tale ammortizzatore sociale. Difatti con l'entrata in vigore della l. 33/2009, art.7 ter, comma 9 è stato modificato l'art.5 della l. 236/93 dando la possibilità alle aziende con < di 15 dipendenti di stipulare i cds « al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo»

Viene utilizzato principalmente nella modalità «difensiva» in quanto la tipologia «espansiva» non ha trovato grande interesse nelle parti sociali anche per mancanza di copertura finanziaria.

Con tale strumento il ridimensionamento del personale viene attuato non attraverso licenziamenti collettivi o sospensioni a 0 ore

di un corrispondente numero di lavoratori, ma coinvolgendo in una temporanea riduzione di orario un numero più ampio di dipendenti (da qui il termine solidarietà), in modo da realizzare una riduzione complessiva delle ore lavorative equivalente a quelle che sarebbero state prestate dal personale eccedente. la retribuzione persa dai lavoratori, a seguito della riduzione di orario, viene parzialmente compensata da una prestazione previdenziale (integrazione salariale)

#### CAMPO DI APPLICAZIONE

A secondo della fattispecie di azienda coinvolta, i contratti sono disciplinati da due diverse normative che determinano anche i criteri e le modalità di accesso:

• **TIPO A** – Legge 863/84 – art.1 **Aziende rientranti nel campo di applicazione della Cigs**

• **TIPO B** – Legge 236/93 – art. 5 e s.m.i. **Aziende non rientranti nel campo di applicazione della Cigs**

#### CRITERI E MODALITA' DI ACCESSO AL CDS DI TIPO A - ART.1 L.863/84

##### DESTINATARI

##### AZIENDE

- inquadrati nel settore industriale che occupano mediamente più di 15 addetti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di integrazione salariale;
- appaltatrici di servizi di mense e pulizia in aziende industriali in concomitanza con la loro richiesta di intervento della cigs;
- editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale e imprese editrici e/o stampatrici di giornali periodici, indipendentemente dal numero dei dipendenti;
- commerciali oltre i 200 dipendenti;
- edili limitatamente al personale inserito nella struttura permanente con l'esclusione, quindi, nelle ipotesi di fine lavoro o fase lavorativa nei cantieri edili;
- dal 1° gennaio 2013 ai sensi dell'art. 3, legge 92/2012:

-aziende commerciali ed agenzie di viaggio e turismo (compresi gli operatori turistici), che occupano più di 50 dipendenti.

sono escluse le imprese che hanno presentato istanza per essere ammesse e/o assoggettate alle procedure concorsuali di cui all'art. 3 della legge n. 223/91 .

##### LAVORATORI

Tutto il personale dipendente con anzianità di servizio di almeno 90 giorni ad esclusione di:

dirigenti - apprendisti - lavoratori a domicilio - lavoratori assunti a tempo determinato per attività stagionali - lavoratori p.t.(ammessi solo nel caso in cui l'azienda dimostri il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro)

#### PRESUPPOSTI

Il presupposto per il ricorso al cds è costituito dall'esistenza di un esubero di personale motivato e quantificato nell'accordo sindacale in relazione alle effettive esigenze dell'impresa a seguito dell'avvio di una procedura di licenziamento collettivo previste dall'art. 24 della l.n.223/91 o dalla richiesta d'incontro per utilizzo cigs. E' considerato idoneo a perseguire il suo scopo, quando la percentuale di riduzione d'orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non superi il 60% <sup>1</sup> dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

#### CONTENUTO DEL CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

il verbale di accordo deve essere stipulato con le OO.SS. maggiormente rappresentative e deve contenere i seguenti elementi:

- la data della stipula dell'accordo che deve essere antecedente la data di inizio del regime di solidarietà;
- esatta individuazione delle parti stipulanti;
- il ccnl applicato;
- l'orario di lavoro ordinario applicato e la sua articolazione;
- la data dell'eventuale apertura della procedura di mobilità (ex art. 4 e/o 24, l. n. 223/1991)<sup>2</sup> e numero degli esuberi dichiarati;
- quantificazione e motivi che hanno determinato l'esubero (integrandole dettagliatamente nella scheda 8 con l'andamento degli indicatori economico-finanziari relativi al biennio precedente e presuntivo dell'anno in corso della domanda di accesso al cds);
- forme di riduzione dell'orario di lavoro e sua articolazione puntuale (indicando i diversi regimi d'orario -giornaliero, settimanale o mensile);
- parametrizzazione sull'orario medio settimanale (comparando complessivamente il monte ore lavorativo e quello delle ore di riduzione e trasformandolo in un valore di riduzione

<sup>1</sup> Il Ministero del Lavoro con nota n. 3558 dell'8 febbraio 2010, ha precisato che il tetto massimo della % di riduzione dell'orario (60%) deve essere riferito alla media di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà. Ne consegue che per alcuni lavoratori la percentuale di riduzione dell'orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, potrà essere superiore al 60% dell'orario di lavoro contrattuale per altri inferiore.

<sup>2</sup> Art.4. L'impresa ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'art. 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo.  
Art.24 . Le disposizioni di cui all'art. 4, co da 2 a 12, e all'art. 5, co da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

media settimanale rispetto all'orario settimanale normale) con l'indicazione della percentuale complessiva di riduzione d'orario.

- riproporzionamento degli istituti contrattuali diretti e differiti a seguito della riduzione d'orario;
- eventuali deroghe all'orario concordato in presenza di temporanee esigenze di lavoro;
- decorrenza del cds e la sua durata;
- misure che le parti intendono adottare per agevolare il mantenimento dell'occupazione;
- elenco nominativo dei lavoratori destinatari dell'intervento.

#### PRESNTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale, diretta alla divisione iv della direzione generale degli ammortizzatori sociali e i.o. del ministero del lavoro viene compilata e trasmessa esclusivamente per via telematica utilizzando l'applicazione web cigsonline . alla domanda, composta di due parti (il modulo-istanza contenente le informazioni di carattere generale dell'azienda e la scheda 8 specifica dell'intervento) viene allegata la scansione del contratto di solidarietà e l'elenco nominativo dei lavoratori interessati. Al termine della procedura di invio viene rilasciata una copia cartacea il cui modulo-istanza firmato dal rappresentante legale viene ritrasmesso attraverso il servizio postale. A seguito della conclusione positiva della fase istruttoria (di norma 30 giorni), il Ministero del Lavoro emana il decreto di concessione del trattamento d'integrazione salariale. Tale decreto, avente validità annuale, viene pubblicato sul sito del ministero e trasmesso all'Inps. Successivamente l'azienda presenta domanda all'inps in via telematica. tramite il mod. i.g. 15/str. (cod. sr 40) con cui devono essere indicati i dati relativi all'azienda, al decreto ministeriale di autorizzazione, il periodo richiesto, il numero dei lavoratori a orario ridotto e le modalità di pagamento (tramite azienda con successivo conguaglio o direttamente dall'inps). Nei casi di pagamento diretto devono essere presentati anche i modelli i.g./str. aut (cod.sr41).

#### MISURA DELL'INTEGRAZIONE

Ai lavoratori coinvolti nel CDS spetta, per le ore di riduzione di orario un'integrazione lorda pari al 60%<sup>3</sup> della retribuzione persa. In via sperimentale per l'anno in corso, tale Integrazione Salariale è stata aumentata nella

<sup>3</sup> La suddetta percentuale, non soggetta al massimale previsto per la C.i.g.s, è ridotta in misura pari all'aliquota contributiva prevista per gli apprendisti che attualmente corrisponde al 5,84%. Il trattamento retributivo va determinato inizialmente senza tenere conto degli aumenti retributivi previsti dai contratti collettivi aziendali stipulati nei sei mesi precedenti. La retribuzione deve essere calcolata mese per mese, tenendo conto delle variazioni derivanti da istituti contrattuali (es. scatti di anzianità) e da eventuali successivi aumenti stabiliti dalla contrattazione collettiva aziendale

misura del 10% (Art.1, comma 186, Legge 147/2013 – Legge di Stabilità 2014-) mentre il

periodo 2009-2013 è stata del 20% (Legge 102/2009 come integrata dall'Art.1, comma 33, Legge 220/2010 e dall'Art.33, comma 24, Legge 183/2011 e dall'Art.1, comma 256, Legge 228/2012);

#### CORRESPONSIONE DELL'INTEGRAZIONE

Al fine di semplificare ed incentivare le procedure di accesso ai contratti di solidarietà difensivi del settore industriale, l'art.5 del decreto ministeriale n. 46448 del 10/7/ 2009 ha regolamentato il c.d. "pagamento diretto", prima escluso, prevedendo con il provvedimento autorizzativo della cigs (ovviamente, se richiesto dal datore nei casi di difficoltà finanziarie) il pagamento diretto in favore dei lavoratori, fatta salva l'eventuale revoca qualora gli organi di vigilanza della D.t.l. accertino l'inesistenza di tali difficoltà finanziarie. Sul trattamento di integrazione non è dovuto il contributo addizionale previsto dall'art. 12 della L. n. 164/1975.

#### DURATA

I cds possono essere stipulati con una durata minima di 12 mesi e per un massimo di 24 mesi, prorogabili ai sensi della legge n. 48/1988, per altri 24 mesi (36 mesi per i lavoratori occupati nelle aree del mezzogiorno), qualora il contratto di solidarietà raggiunga la durata massima prevista, un nuovo contratto, per le medesime unità aziendali, può essere stipulato trascorsi dodici mesi dal termine del precedente accordo.

il periodo di cds si somma alla cigo e alla cigs ai fini della determinazione dei 36 mesi nel quinquennio, quale limite massimo di durata degli ammortizzatori sociali. tale limite può essere superato, qualora il ricorso al contratto di solidarietà sia alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'art. 4 della legge n. 223 del 1991.

#### AGEVOLAZIONE PER LE IMPRESE

Ai datore di lavoro che stipulano tali contratti sono previste riduzioni contributive specifiche, subordinate alla capienza dei fondi destinati a questo fine.

La riduzione contributiva è riconosciuta per un periodo non superiore a 24 mesi e varia a secondo della intensità di riduzione oraria adottata nel cds: per le riduzioni superiori al 20% spetta una riduzione del 25% mentre per le riduzioni superiori al 30% spetta una riduzione nella misura del 35%. Nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento cee n. 2052/1988 sono rispettivamente elevate al 35% e al 40%.

Al momento il Ministero del Lavoro con 14/0014668 del 29/10/2008 ha autorizzato la riduzione contributiva per i cds stipulati successivi al 31/12/2003 ed entro il 31/12/2005 le cui istruzioni operative per il recupero dei benefici contributivi sono

contenute nella circolare Inps n.48 del 31.03.2009. In precedenza con nota prt. 14/3491 del 11.03.2008 ha autorizzato la riduzione contributiva per i cds stipulati entro il 31.12.2003 le cui istruzioni operative per il recupero dei benefici sono contenute nella circolare inps n. 38 del 28.3.2008.

Il D.L. n.34/2014 (Jobs Act) ha demandato al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle Finanze, l'individuazione dei criteri per determinare i datori beneficiari della riduzione contributiva. In sostanza, gli sgravi contributivi saranno consentiti solo nei limiti della disponibilità economica del Fondo per l'occupazione, rifinanziato a decorrere dal 2014 con uno stanziamento di 15 milioni di euro. Il datore di lavoro interessato sarà chiamato a fare una richiesta di accesso al beneficio e le sedi INPS provvederanno ad attribuire il codice autorizzazione "7K" ("Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà successivamente al 14 giugno 1995 ammessa al conguaglio delle riduzioni contributive di cui all'art. 6, c. 4, della L. 28 novembre 1996, n. 608").

L'agevolazione non spetta nel caso in cui il contratto di solidarietà sia stato stipulato al fine di evitare o ridurre eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

#### RIFLESSI SUGLI ISTITUTI CONTRATTUALI FERIE E FESTIVITÀ

Le ferie maturano per intero e sono ammesse al trattamento integrativo se maturate in costanza del cds ed usufruite nell'ambito della validità del decreto concessivo del trattamento stesso. Se godute successivamente al periodo di cds sono a totale carico del datore di lavoro.

Le festività cadenti nel periodo di riduzione dell'orario di lavoro di tipo orizzontale, sono oggetto di trattamento di integrazione salariale a complemento del minor salario corrisposto dal datore di lavoro mentre nella riduzione dell'orario di tipo verticale sono oggetto di trattamento di integrazione salariale solo se cadono nel periodo totale di sospensione dal lavoro.

#### MENSILITÀ AGGIUNTIVE E T.F.R.

Le mensilità aggiuntive per le ore effettivamente lavorate sono a carico del datore mentre quelle riferite alle ore non lavorate per effetto della riduzione di orario pattuita nel cds sono oggetto di integrazione salariale.

Il t.f.r. Matura con ratei distinti (c/azienda per le ore lavorate e c/inps per le ore non lavorate). Viene erogato in misura intera dal datore di lavoro all'atto del licenziamento e successivamente la quota c/inps sarà recuperata dal datore di lavoro anche a distanza di anni dalla scadenza del cds previo richiesta di rimborso avanzata all'inps.

#### RIFLESSI SUI TRATTAMENTI PREVIDENZIALI MALATTIA

In caso di riduzione verticale dell'orario di lavoro, se la malattia interviene durante l'assenza dell'attività lavorativa per effetto del contratto di solidarietà, al lavoratore continua ad essere pagata l'integrazione per contratto di solidarietà. Se, invece, la malattia interviene durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, viene pagata l'indennità di malattia. In caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro, al lavoratore spetta sia il trattamento di integrazione salariale e sia l'indennità di malattia, ripartiti in modo proporzionale rispetto alle modalità di riduzione dell'orario di lavoro previste dal contratto di solidarietà.

#### CONGEDO DI MATERNITÀ E PARENTALE, PERMESSO PER ALLATTAMENTO

In caso di astensione obbligatoria la lavoratrice, per tutta la durata del congedo stesso avrà diritto a percepire l'indennità di maternità.

Per quanto riguarda il congedo parentale si applicano le stesse regole previste per la malattia.

Per i permessi di allattamento richiesti durante il cds, alla lavoratrice o al lavoratore compete il trattamento di integrazione salariale, con riferimento alla retribuzione relativa alle ore di riposo perse a seguito del cds. Spetterà invece l'indennità a carico dell'inps, pari all'intero ammontare della retribuzione, se i riposi si collocano in un giorno interamente lavorato.

I medesimi criteri valgono anche per i permessi ex lege n.104/92.

#### ACCREDITO DEI CONTRIBUTI FIGURATIVI

Al lavoratore, oltre al trattamento integrativo retributivo, vengono accreditati i contributi figurativi per tutta la durata del cds sulla base della retribuzione contrattuale attraverso la trasmissione del flusso telematico uniems con l'indicazione delle settimane di integrazione salariale e della retribuzione imponibile persa.

#### CRITERI E MODALITÀ DI ACCESSO AL CDS DI TIPO B ART.5 L.236/93

##### PRESUPPOSTI

I presupposti per questa seconda tipologia sono identici a quelli di tipo a in quanto perseguono lo stesso scopo, cioè quello di evitare o ridurre le eccedenze di personale non con l'intervento della cigs ma attraverso la riduzione dell'orario di lavoro concordata con le oo.ss.

La retribuzione persa dai lavoratori per effetto del cds viene parzialmente integrata con la corresponsione di un contributo di natura non retributiva ai fini contrattuali e di legge.

Gli aspetti significativi e di carattere operativo rilevanti di questo tipo di

contratto sono esplicitati nella circolare ministeriale n.20 del 25.05.2004

#### DESTINATARI

##### AZIENDE

- Imprese con più di 15 dipendenti non soggette alla normativa Cigs che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art.24 della legge 223/1991;
- alberghiere e termali, pubbliche e private operanti in località territoriali con gravi crisi occupazionali, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati;
- artigiane non soggette alla normativa CIGs, a prescindere dal numero di dipendenti e a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano a carico di fondi bilaterali istituiti dai contratti collettivi nazionali o territoriali una prestazione non inferiore alla metà della quota del contributo destinata ai lavoratori;
- Imprese con < 15 dipendenti al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali (art. 7 ter, comma 9, lettera d, legge n. 33/2009)

##### LAVORATORI

Tutto il personale dipendente con una anzianità di servizio di almeno 90 giorni compreso i lavoratori assunti a termine o di inserimento e gli apprendisti sino alla scadenza del contratto a condizione per gli ultimi due che la riduzione di orario concordata non compromette il raggiungimento degli obiettivi formati previsti dalla fattispecie attuata. Sono esclusi i dirigenti

#### CONTENUTO DEL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

il verbale di accordo deve essere stipulato con le OO.SS. maggiormente rappresentative nell'ambito della procedura di mobilità di cui all'art.24 della l.223/1991, ad eccezione delle ipotesi in cui la suddetta procedura di mobilità non si applica ossia le imprese artigiane, alberghiere e per le aziende termali con meno di sedici dipendenti.

Deve contenere i seguenti elementi:

- la data della stipula del contratto, che deve essere precedente alla data di inizio del regime di solidarietà;
- la data dell'apertura della procedura di mobilità;
- l'esatta individuazione delle parti stipulanti, riportando, accanto alla firma, i nominativi e cariche dei rappresentanti delle oo.ss. competenti alla stipula e dei rappresentanti dell'impresa;
- il c.c.n.l. applicato ai dipendenti dell'impresa;
- l'orario di lavoro ordinario applicato e la sua articolazione;
- la quantificazione e motivi dell'esubero di personale all'atto della stipula del contratto;
- il numero dei lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro;
- la data di decorrenza dell'applicazione del regime di solidarietà e la relativa durata;

• la percentuale complessiva e l'articolazione della riduzione dell'orario di lavoro che può essere attuata sia orizzontalmente che verticalmente;

- l'eventuale devoluzione ai lavoratori della quota spettante all'impresa;
- le eventuali deroghe all'orario concordato;
- le modalità attraverso le quali l'impresa può, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, modificare in aumento, nei limiti del normale orario contrattuale, l'orario ridotto. inoltre deve essere allegato, costituendone parte integrante, l'elenco nominativo dei lavoratori interessati dall'applicazione del regime di solidarietà con la specificazione della qualifica e della data di assunzione.

#### LIMITI TEMPORALI

L'art. 5, comma 5, L. n. 236/1993 prevede l'utilizzo dei contratti di solidarietà per un periodo massimo di due anni.

In merito, con la circolare n. 20/2004, il ministero del lavoro ha precisato che il ricorso ai cds, in quanto unico strumento in grado di evitare il licenziamento per le imprese che non possono usufruire della c.i.g.s., è utilizzabile più di una volta da parte dell'azienda.

Infatti, si applica, per analogia, il limite temporale previsto dall'art. 1, comma 9, l. N.223/1991, pari a 36 mesi in un quinquennio, purché nel caso in cui si sia verificato un primo utilizzo continuativo pari a 24 mesi, vi sia soluzione di continuità con l'eventuale utilizzo di ulteriori 12 mesi. Senza soluzione di continuità, invece, nessuna proroga può essere concessa.

#### MISURA E CALCOLO DEL CONTRIBUTO

Il contributo, a carico del fondo per l'occupazione e finanziato annualmente, è pari alla metà del monte retributivo non dovuto dalle imprese a seguito della riduzione di orario. Viene erogato in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra il datore di lavoro ed i lavoratori interessati per un periodo massimo due anni.

Con riguardo al calcolo del contributo espresso in ore, la retribuzione lorda da prendere a riferimento è quella relativa ai dodici mesi precedenti il periodo interessato alla riduzione dell'orario di lavoro comprese le mensilità aggiuntive / ore di lavoro retribuite nello stesso periodo.

#### RIFLESSI AI FINI CONTRATTUALI E PREVIDENZIALI

Il contributo, essendo di natura non retributiva, non produce effetti ai fini degli istituti contrattuali e di legge, ivi compresi gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali.

E' esclusa la possibilità di accedere ad ogni altro tipo di sostegno al reddito mentre ai soli fini pensionistici si tiene conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento.

#### PROCEDURA PER L'EROGAZIONE DEL CONTRIBUTO

L'impresa richiedente il contributo di solidarietà deve indirizzare istanza, in bollo e accompagnata da due copie della medesima, alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio ed allegare alla stessa ( ml circ. n. 20/2004):

- A) l'accordo sindacale;
- B) la scheda informativa contenente i dati strutturali dell'impresa;
- C) il dettaglio dell'orario ordinario e dell'orario ridotto con riferimento al periodo di applicazione del regime di solidarietà;
- D) l'elenco nominativo del personale interessato, sottoscritto dal responsabile dell'azienda, con la specificazione, per ciascun lavoratore, delle seguenti informazioni:

-la retribuzione lorda, con esclusione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, ed il numero delle ore retribuite, riferite ai dodici mesi antecedenti il periodo Interessato alla riduzione dell'orario di lavoro;

-la retribuzione media oraria, calcolata dividendo la retribuzione lorda percepita nei dodici mesi precedenti l'applicazione del regime di solidarietà ed il numero delle ore retribuite nel medesimo periodo;

-il numero complessivo delle ore di riduzione per le quali si richiede il contributo;

-l'importo dell'integrazione dovuto ad ogni singolo lavoratore, ottenuto dividendo per quattro il prodotto della retribuzione media oraria per le ore di retribuzione richieste.

#### CONTROLLO D'ITL ED INVIO

La Dtl competente per territorio, una volta ricevuta l'istanza, verifica che:

- l'impresa richiedente il contributo abbia tutti i requisiti per poterne beneficiare;
- il contratto di solidarietà sia autentico;
- il contratto di solidarietà, per le aziende con più di 15 dipendenti, sia stato stipulato nell'ambito della procedura di mobilità, ovvero, per le aziende artigiane, sia stata avviata la procedura per richiedere il contributo ai fondi bilaterali.

• una volta effettuato il controllo, la dtl invierà l'istanza alla direzione generale ammortizzatori sociali.

#### CONCESSIONE

L'importo del contributo di solidarietà, determinato sulla base dei dati forniti dall'azienda, è disposto con decreto direttoriale.

Tale importo si riferisce a tutto il periodo di applicazione del regime di solidarietà comprendendo sia la quota spettante all'azienda che quella spettante ai dipendenti. Al decreto viene allegato la scheda informativa contenente l'elenco dei lavoratori

Coinvolti dalla riduzione di orario.

Il decreto, munito del visto dell'ufficio centrale di bilancio, viene trasmesso alla

direzione generale ammortizzatori sociali, alla dtl e all'insps – direzione centrale prestazioni e sostegno del reddito – e sede provinciale competente.

#### CONTROLLO SUCCESSIVO ED EROGAZIONE DEL CONTRIBUTO

il servizio ispettivo della Dtl è preposto alla verifica dell'effettiva riduzione dell'orario di lavoro sulla base della comunicazione trimestrale dei datori di lavoro con la quale dovrà essere fornito:

- l'elenco aggiornato dei lavoratori che hanno effettuato l'orario ridotto, con l'indicazione dell'effettiva riduzione di orario applicata e del relativo importo da corrispondere utilizzando i modelli degli allegati nn. 4 e 6 alla circolare n. 20/2004.
- una volta effettuata la verifica, la dtl comunica i risultati alla direzione generale ammortizzatori sociali con l'importo di contributo da versare all'azienda.
- la direzione generale ammortizzatori sociali trasferisce alla sede insps provinciale competente per territorio l'esatto importo che la stessa sede provvederà a erogare all'azienda, la quale a sua volta provvederà a versare al dipendente la quota di contributo spettante indicata nelle schede fornite dagli ispettori o l'intera quota se prevista nel contratto di solidarietà.

#### CONCLUSIONI

Tale ammortizzatore nel contesto attuale si è rilevato un ottimo rimedio per aiutare le imprese a combattere la crisi e nello stesso tempo arginare la disoccupazione che ha raggiunto cifre preoccupanti.

Dal punto di vista aziendale il cds permette di non interrompere la continuità produttiva ed il livello di efficienza raggiunto consentendo, inoltre, uno spazio di tempo per valutare quelle che saranno le scelte future.

Ai lavoratori evita una consistente riduzione della retribuzione in quanto le minori ore lavorate vengono compensate dall'insps senza limitazione dei massimali imposti invece per il trattamento cigo e cigs.

<sup>o</sup>Segretario Commissione Lavoro ODCEC Napoli  
\*Coordinatore scientifico Commissione Lavoro ODCEC Napoli

## IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO TRA CONFERENZA STATO-REGIONI-PROVINCE AUTONOME E D.L. N. 34/2014 DI VITTORIO DE LUCA\*

La recente approvazione definitiva da parte della Camera del decreto sul lavoro n. 34/2014 ha promosso a legge novità nelle quali sono riposte le aspettative di rilancio dell'occupazione.

Ancora una volta ha trovato conferma l'interesse che riveste il contratto di apprendistato, tipologia che dovrebbe rappresentare lo strumento privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, ma che da sempre appare "bloccato" dalle complicità burocratiche che si dipanano in un dedalo di discipline regolate a livello regionale.

Da questo punto di vista, appare condivisibile la decisione assunta dalla Conferenza Stato-Regioni-Province Autonome nella seduta del 20 febbraio 2014 che – proprio nella dichiarata volontà di conferire omogeneità alle discipline regionali – ha dettato le linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, per far fronte alla "necessità di adottare una disciplina (...) maggiormente uniforme su tutto il territorio nazionale".

La prospettiva di applicazione del predetto timido quanto indispensabile intervento ha perso consistenza, in quanto, pochi giorni dopo la decisione della Conferenza Stato Regioni, è entrato in vigore il D.L. n. 34/2014 che, con riferimento alla tipologia contrattuale in esame, agiva con l'evidente auspicio di limare i profili più ostici della disciplina e rendere, in questo modo, il contratto di apprendistato più appetibile.

Il legislatore aveva ritenuto, in un primo momento, di dover ridurre gli adempimenti burocratici legati alle assunzioni in apprendistato, limitando la forma scritta al contratto ed al patto di prova, non richiedendola più per il piano formativo individuale, la cui elaborazione era già stata limitata alla sola formazione specialistica dalla Conferenza Stato, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano del 17 ottobre 2013 (art. 2, comma 1, D.L. n. 34/2014 che interviene a modifica dell'art. 2, D. Lgs. 167/2011).

La semplificazione di cui sopra risultava sin da subito solo apparente, in quanto, nonostante il venir meno dell'obbligo legale di formalizzazione scritta del piano formativo, restavano comunque in vigore le previsioni contrattuali che stabiliscono un obbligo di formalizzazione in conformità ai modelli introdotti dalla stessa contrattazione collettiva. Al riguardo, occorre sottolineare che, la normativa (art. 7, comma 1, D.Lgs. 167/2011) continuava a prevedere l'attività di vigilanza del personale ispettivo sulla regolare erogazione della formazione, con ciò rendendo perlomeno opportuna la redazione scritta del piano formativo, unico parametro di riferimento per la verifica della formazione, in quanto il controllo sull'adempimento formativo si concentra sulla corrispondenza, appunto, tra piano formativo individuale e apprendimento formale.

Ed è così che, come ci si auspicava, nella fase di conversione in legge, la riforma ha

abbandonato la (forse troppo semplicistica) "debuocratizzazione" reintroducendo la previsione di un piano formativo in forma scritta, seppur "in forma sintetica", che, come in passato, può essere "definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali".

La versione definitiva della riforma è intervenuta anche reintroducendo l'onere della stabilizzazione in servizio di una determinata percentuale di apprendisti quale limite a nuove assunzioni con questa tipologia contrattuale (onere già in precedenza previsto sia dalla legge sia dalla contrattazione collettiva e che la prima versione del Decreto Lavoro aveva cancellato).

Il reintrodotta onere è stato tuttavia limitato ai soli datori di lavoro che occupino almeno 50 dipendenti e prevede una riduzione dal precedente 50% al 20%.

Confermata in fase di conversione e destinata a "stuzzicare" l'interesse di parte datoriale è poi la limitazione delle ore di formazione retribuibili per il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, tipologia che ad oggi ha destato poco interesse anche a causa della previsione di un maggior onere formativo a carico del datore di lavoro. In questo caso le ore formative saranno retribuite "almeno" (secondo l'integrazione apportata nel testo definitivo) nella misura del 35% (ovviamente saranno integralmente retribuite le ore di lavoro prestate), ferma restando la possibilità, accentuata ulteriormente dall'integrazione evidenziata, della contrattazione collettiva di prevedere limiti percentuali differenti (art. 2, comma 1, lett. b), D.L. n. 34/2014 che introduce all'art. 3 del D. Lgs. N. 167/2011 il comma 2-ter).

In merito a quanto precede, è opportuno segnalare che le Regioni hanno regolato in maniera eterogenea il monte ore complessivo della formazione da garantire a questa categoria di apprendisti, con l'evidente conseguenza che la limitazione retributiva introdotta dal D.L. n. 34/2014 implicherà un trattamento differenziato tra gli apprendisti a seconda dell'ambito regionale in cui operano.

Eliminato anche il quarto intervento del D.L. n. 34/2014, che trasformava l'obbligo di integrare la formazione professionalizzante con quella pubblica in una mera possibilità di scelta da parte del datore di lavoro. Tale modifica avrebbe consentito al datore di lavoro di occuparsi della sola formazione "tecnica", sotto la sua esclusiva responsabilità, non essendo invece più necessario sottoporre l'apprendista ad una formazione pubblica di base e trasversale gestita dalle Regioni.

A parere di alcuni autori, non appariva tuttavia chiaro se la natura facoltativa della



formazione di base e trasversale si riferisce al datore di lavoro o alle Regioni. La richiesta di quanti si auspicavano, in fase di approvazione finale, che venisse adottata una formulazione più chiara che non lasciasse dubbio alcuno sulla sua possibile interpretazione è stata soddisfatta con il ripristino della formazione “combinata” a quella pubblica, con l’ulteriore precisazione che le Regioni hanno 45 giorni di tempo per comunicare all’azienda le modalità di svolgimento dell’offerta formativa pubblica, delle sedi e del calendario.

Pertanto, torna ad avere rilievo la portata riformatrice della Conferenza Stato-Regioni-Province Autonome del 20 febbraio 2014 che concentrava il proprio intervento proprio sul tema della formazione, di “competenza esclusiva delle Regioni e Province Autonome”, che, appunto, “disciplinano l’offerta formativa pubblica per l’acquisizione di competenze di base e trasversali in termini di durata, contenuti e modalità di realizzazione”.

Allo stato attuale, pertanto, le Regioni devono attivarsi per recepire le direttive della Conferenza, dotandosi di una normativa interna in materia di formazione pubblica, anche se la prospettiva di un’altra “tornata” di interventi regionali non può che accrescere la preoccupazione di quanti (operatori del settore e non) ormai da troppo tempo devono fare i conti con una disciplina frammentata ed eterogenea, che limita fortemente l’appetibilità di questo strumento.

A questo proposito è sufficiente segnalare che – a quasi 2 anni e mezzo dall’entrata in vigore del testo unico - non tutte le regioni hanno ancora dato completa attuazione al testo unico sull’apprendistato. In generale gli interventi risultano concentrati solo su singole tipologie o su specifici aspetti, stratificati nel tempo e di difficile ricostruzione, al punto da far sentire degli estranei quanti, varcato il confine della propria regione, decidano di avventurarsi in altre realtà locali.

Nel complesso è possibile affermare che il maggiore interesse sembrerebbe essere stato riservato sino ad ora alla tipologia dell’apprendistato professionalizzante o di mestiere, in assoluto la più utilizzata, quasi trascurando le altre tipologie (tra queste soprattutto l’apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale che la recente riforma cerca di rilanciare). A titolo esemplificativo si segnalano la Provincia Autonoma di Trento che addirittura non ha ad oggi dato attuazione ad alcuna tipologia e le regioni Valle d’Aosta e Lazio, entrambe intervenute solo sull’apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Ma l’eterogeneità dei contesti locali è aggravata ulteriormente da interventi di soggetti terzi, ad esempio privati e sindacati, volti a supplire alla mancanza di una

regolamentazione regionale. A questo proposito è utile ricorrere nuovamente all’esempio della regione Lazio, in quanto in data 1 agosto 2013 è stata stipulata presso la Regione una Convenzione quadro per l’attivazione, in via sperimentale, dei percorsi di alta formazione e ricerca le cui parti firmatarie sono l’Università degli Studi di Roma Tre, l’Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale e Unindustria, CGIL, CISL e UIL.

In altri casi, le Regioni sono intervenute solo con “primi provvedimenti attuativi del Testo Unico”, con riserva di emanare una futura normativa di dettaglio o le modalità di avvio dei progetti. È questo il caso delle Marche per l’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o della Basilicata per l’apprendistato di alta formazione e ricerca.

Con tutto ciò non si vuole certo dire che non vi siano regioni che – sia al nord che al sud – hanno prontamente recepito il testo unico normando su tutte e tre le tipologie di apprendistato (tra queste Piemonte, Lombardia, Toscana, Molise, Campania e Puglia). La questione è un’altra: la principale esigenza che si registra è quella di una semplificazione della disciplina che limiti il più possibile gli interventi regolamentari delle realtà locali, che oltre ad essere eterogenei sono anche estremamente frammentari, non accorpati in un unico provvedimento ma distribuiti tra una “costellazione” di atti normativi di varia natura. Peraltro, la normativa regionale dovrebbe rispondere a specifiche esigenze che si intendono tutelare a livello locale e mai ad una mera logica di particolarismi di cui sfugge la ragion d’essere.

In conclusione, alla luce del breve excursus che precede, ci si augura che la stratificazione normativa, la frammentarietà e l’eterogeneità che caratterizzano la disciplina della tipologia contrattuale in esame possano trovare una soluzione grazie agli attuali interventi legislativi nazionali (e con i relativi chiarimenti e correttivi), che, riducendo drasticamente il ruolo della formazione pubblica, potrebbe avere l’effetto di ridurre l’interesse locale, coinvolto molto meno attivamente rispetto al passato.

*\*Avvocato giuslavorista del Foro di Milano e componente esterno della Commissione Lavoro ODCEC Milano*



## LA RETE CONTRATTO ALLA RICERCA DI UN’IDENTITÀ, ANCHE USATA...

DI FRANCESCA COPPOLA,  
FRANCESCO CERVELLINO E  
ANDREA ALBERTINI\*

Il *Contratto di Rete* è stato introdotto nel nostro ordinamento, senza particolari clamori, dall’art. 6 bis della legge 6 agosto 2008 n. 133, che ha convertito in legge - con modificazioni - il decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, e costituisce uno strumento mediante il quale gli imprenditori possono realizzare degli obiettivi comuni o, quanto meno, convergenti.

Il *Contratto di Rete*, che deve essere redatto per atto pubblico o scrittura privata autenticata, in alternativa può essere firmato digitalmente, può anche definirsi un accordo di cooperazione tra imprenditori, con lo scopo di accrescere la capacità innovativa e/o la competitività di ciascun contraente, sulla base di un programma che prevede:

- la collaborazione in forme e in ambiti predeterminati;
- lo scambio di informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica;
- l’esercizio in comune una o più attività rientranti nell’oggetto della propria impresa.

Al suddetto fine, il *Contratto di Rete* può anche prevedere un fondo patrimoniale e la nomina di un organo comune di gestione (soggetto esecutore) che, per conto dei contraenti, dia esecuzione al contratto stesso o ad alcune delle sue parti o fasi.

Nel tempo, la disciplina del *Contratto di Rete* è stata integrata e modificata dall’art. 3, commi 4-ter e seguenti, della legge n. 33/2009, che ha convertito il decreto legge 10 febbraio 2009 n. 5, quindi, dall’art. 1 della legge n. 99/2009 e dall’art. 42 del decreto legge n. 78/2010, convertito con modifiche dalla legge n. 122/2010, successivamente modificato dal decreto legge n. 83/2012 e legge di conversione n. 134/2012, infine, dal decreto legge n. 179/2012, convertito con legge n. 221/2012.

In base all’esistenza o meno di un fondo patrimoniale e/o alla nomina di un organo comune di gestione, quindi, alla rilevanza solo interna (tra i contraenti) ovvero anche esterna del contratto, si parla di:

- ❖ Rete Contratto,
- ❖ Rete Soggetto.

Esaminando l'attuale formulazione dell'art. 3 "Distretti produttivi e reti di imprese" della legge 9 aprile 2009 n. 33, di conversione del decreto legge n. 5/2009, anche alla luce dell'interpretazione fornita dall'Agenzia delle Entrate (*cf. Circolare n. 20/E del 18 giugno 2013*), la rete contratto pur non essendo soggetto giuridico ha la facoltà di farsi attribuire autonomo codice fiscale senza che questo comporti una soggettività tributaria, né attiva né passiva, distinguendosi così dalla rete soggetto.

La differenza fondamentale, tra le due tipologie (Rete Contratto e Rete Soggetto), consta nella presenza o assenza della soggettività giuridica. Tralasciando in questa sede tutte le problematiche civilistiche connesse alle responsabilità nei rapporti interni ed esterni, quindi nei confronti dei soggetti terzi e/o soggetti aderenti al contratto, proviamo ad affrontare le fattispecie "lavoristiche" della Rete Contratto. Mentre la Rete Soggetto è normalmente caratterizzata dall'esistenza del fondo patrimoniale e dell'organo comune di gestione (soggetto esecutore), divenendo così autonomo centro di imputazione giuridica e quindi titolare di diritti e doveri; la Rete Contratto è caratterizzata dalla non obbligatorietà del fondo patrimoniale (tanto da essere definita "leggera") e dell'organo comune di gestione. Quindi, nella Rete Contratto, il rapporto tra i partecipanti e l'eventuale soggetto esecutore, rientrano nello schema del mandato con o senza rappresentanza, le cui conseguenze incidono essenzialmente sulla responsabilità patrimoniale dei partecipanti e condizionano le regole e modalità nella rappresentanza e nella gestione.

La Circolare n. 35 del 29/08/2013 del Ministero del Lavoro, riferendosi all'art. 7 comma 2 del decreto legge n. 76/2013, rappresenta il concetto di "codatorialità" nell'accezione di "dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso"; ciò vuol pertanto significare che, in relazione a tale personale, il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete. Il provvedimento legislativo, pertanto, riserva un trattamento particolare ai contratti di rete, prevedendo una presunzione automatica della sussistenza dell'interesse del distaccante, così come, in tema di codatorialità intesa come titolarità congiunta di tutti gli imprenditori aderenti al contratto di rete nei rapporti con i dipendenti, anche se, espressamente precisato, ciò non determina una automatica solidarietà tra tutte le imprese partecipanti al contratto di rete, rifacendosi, a tal proposito, alle clausole del contratto di rete, a differenza di quanto è previsto per le imprese operanti nell'agricoltura oggetto di normativa separata.

Codatorialità intesa quindi come titolarità congiunta del rapporto di lavoro tra imprese appartenenti alla stessa rete con rinvio al contratto di rete della regolamentazione della gestione dei rapporti stessi.

Il concetto di codatorialità, pertanto, espande i suoi effetti anche sulla gestione del rapporto di lavoro presupponendo l'esercizio del potere direttivo, disciplinare e di controllo esercitato da ogni retista (imprenditore contraente) e, se tale potere deve o può essere congiunto, disgiunto o delegato così come è stato già affermato al comma 4 ter dell'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 rinviando al contratto di rete, che, in mancanza di una precisa determinazione, sembrerebbe propendere e/o consentire la tesi dell'attribuzione ad ogni retista/codatore dei poteri conferiti dalla legge e dal contratto collettivo, così come non è possibile affermare con assoluta certezza l'esercizio congiunto o disgiunto di detti poteri.

La Circolare n. 35/2013 del Ministero del lavoro, nel fornire agli ispettori istruzioni al riguardo, affronta parte delle problematiche sopra evidenziate affermando che:

- la verifica dei presupposti di legittimità del contratto si debbono limitare all'accertamento dell'esistenza di un contratto di rete che coinvolge l'impresa distaccante e quella distaccataria;
- la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete sta a significare che in relazione a questo personale il potere direttivo potrà essere esercitato da ogni imprenditore che partecipi al contratto di rete;
- per quel che riguarda la sanzionabilità scaturente dalla rilevazione degli illeciti, penali, civili ed amministrativi, sarà necessario rifarsi al contratto di rete (che quindi, **potrebbe** individuare un soggetto od un organismo comune "responsabile"), senza una configurare una "automatica" solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto.

Dall'esame del quadro legislativo e regolamentare che si è finora formato in merito alla procedura per l'utilizzo di personale dipendente da parte della rete (si precisa, della Rete contratto), si evince che l'istituto del distacco è la formula richiesta e voluta dal legislatore relativamente a tale fattispecie. Anche perché dalla lettura del decreto legge n. 76/2013 nell'introdurre il comma 4-ter all'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 (che disciplina l'istituto del distacco) si rileva che il legislatore ha inteso configurare automaticamente l'interesse del distaccante al distacco qualora ciò avvenga nell'ambito di un Contratto di Rete. In particolare si prevede che "qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano

sottoscritto un Contratto di Rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile".

La circolare del Ministero del lavoro n. 35/2013 a tal proposito afferma: "ne consegue che, ai fini della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il personale ispettivo si limiterà a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario".

Alla luce di tutto quanto sopra esposto e da un punto di vista squisitamente pratico, si può affermare che qualora l'interesse della Rete richieda l'utilizzo di personale dipendente in forza ad un retista, la procedura da adottare sarebbe il distacco di personale da parte del retista (distaccante) verso la rete (distaccatario) e per la contabilizzazione dei costi del personale, si procederebbe con l'emissione di tante fatture quanti sono i partecipanti, intestate a ciascuno di essi e con l'indicazione della parte del costo-lavoro ad essi imputabile, operazione non soggetta ad Iva ex art. 15, comma 1, n. 3 D.P.R. n. 633/72 solo se sussistono contemporaneamente le seguenti condizioni:

- a. le somme pagate siano effettivamente commisurate al costo del lavoro;
- b. il personale coinvolto sia legato al soggetto prestatore da un rapporto di lavoro dipendente.

Ma questa, forse, non è l'unica strada percorribile in quanto la Circolare n. 20/E del 18 giugno 2013 dell'Agenzia delle Entrate ha chiarito che alla Rete Contratto può essere attribuito un proprio codice fiscale dal momento che l'iscrizione all'anagrafe tributaria è consentita anche alle organizzazioni di persone e di beni prive di personalità giuridica, questa possibilità di vedersi riconosciuta la figura di sostituto d'imposta, può tradursi anche in soggettività previdenziale ed assicurativa?

Qualora fosse possibile percorrere questa strada, ovvero l'attribuzione alla Rete Contratto del codice fiscale nulla impedirebbe l'iscrizione presso gli istituti di previdenza ed assistenza obbligatori per legge (Inps ed Inail), e la stessa Rete si appaleserebbe come un datore di lavoro, distinto dai retisti (imprenditori contraenti), e potrebbe o meglio dovrebbe emettere cedolini paga, versare i contributi previdenziali ed assicurativi, ecc., in completa autonomia rispetto ai retisti. Cosicché, nel caso in cui la Rete dovesse avvalersi delle prestazioni di dipendenti di imprese associate, la formula del distacco del personale non costituirebbe più l'unica scelta possibile, ma si potrebbe configurare un rapporto di lavoro diretto tra dipendente

e la stessa Rete, sia per i contratti di lavoro esistenti tra i dipendenti e uno dei retisti sia per i nuovi rapporti di lavoro che potrebbe instaurare direttamente la Rete!

In questo caso, l'imputazione del costo del lavoro ai retisti (imprenditori contraenti), avverrebbe con una sorta di certificazione emessa dalla Rete contratto dove si andrebbe a parcellizzare il costo del personale con l'applicazione di regole previste dallo stesso contratto.

Il ricorso a questa seconda ipotesi, si scusi il gioco di parole, è ipotetico nel senso che nessuna certezza può derivare dal fatto che l'attribuzione del codice fiscale ad una Rete Contratto comporti anche l'attribuzione di una soggettività previdenziale ed assicurativa tale da far intravedere la possibilità per la stessa di gestire "in proprio" e "direttamente" un rapporto di lavoro subordinato. A tal proposito, vista la carenza di indicazioni in materia dell'attuale palinsesto legislativo e normativo, un'istanza di interpello da proporre agli organi competenti per ricevere istruzioni a riguardo è da ritenersi la soluzione più idonea al caso. Prendendo spunto dalla suddetta circolare del Ministero del lavoro, n. 35 del 29 agosto 2013, *sembrerebbe* che le responsabilità derivanti dal rapporto codatoriale, non si estrinsecerebbero necessariamente in una solidarietà ex-lege tra gli aderenti al contratto si rete e tale deduzione si rileva, appunto, dalla sopra citata circolare che, a tal proposito recita: "Sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative – e quindi sul piano della sanzionabilità di eventuali illeciti – occorrerà quindi rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto configurare "automaticamente" una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto." La limpidezza espositiva della circolare si associa alla volontà del legislatore, il quale, quando ha voluto determinare una responsabilità solidale tra gli aderenti al contratto di rete, lo ha espressamente previsto come nel caso delle reti tra imprese agricole, ne consegue che nelle Reti Contratto non agricole tale solidarietà non sussiste.

Tale assunto sembra in contrasto con la normativa civilistica, che prevede una responsabilità solidale degli aderenti alla Rete Contratto nei riguardi dei terzi, dal momento che i soggetti che mettono a disposizione della rete la propria prestazione lavorativa (dipendenti) così come gli enti preposti alla sanzionabilità di eventuali illeciti derivanti da responsabilità penali, civili ed amministrative, non possono non essere considerati soggetti terzi. Si può forse supporre che la non solidarietà così come espressa dalla circolare n. 35/2013 voglia riferirsi a quei casi in cui la responsabilità ricada solo su chi, tra i retisti, abbia usufruito della forza-lavoro, escludendo di conseguenza chi non ha beneficiato di tali prestazioni. Ma come si può ipotizzare che

un *Contratto di Rete* che regoli i rapporti tra diversi imprenditori per il raggiungimento di obiettivi comuni possa far beneficiare delle prestazioni lavorative solo alcuni escludendone altri? Così procedendo si andrebbe a teorizzare una sorta di rete nella rete che assolutamente non si conformerebbe a nessun dettame legislativo e civilistico. Rimangono inalterate, pertanto, le perplessità sulla previsione normativa di una non solidarietà tra gli aderenti al contratto di rete in relazione alle responsabilità dirette e indirette derivanti dalla codatorialità.

Considerata la necessità di codificazione delle regole d'ingaggio da allegare al contratto di rete, regole che sarebbe opportuno certificare con la procedura introdotta dal d.lgs. n. 276/2003, ricorrendo anche a quanto elaborato in materia dal Prof. Valerio Speciale, proviamo ad ipotizzarne le principali utilizzabili sia nelle reti soggetto che in quelle contratto.

#### Regole d'ingaggio minime:

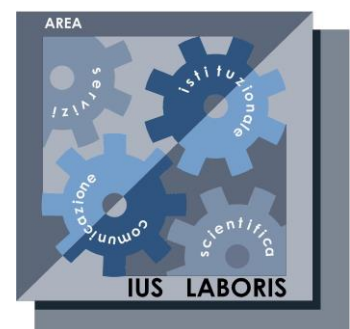
- 1) Le imprese aderenti alla rete devono essere considerate unitariamente per l'applicazione di istituti che presuppongono un numero minimo di dipendenti e per l'eventuale mobilità interna la rete si considera come un'unica impresa;
- 2) le attività svolte a favore dei diversi soggetti imprenditoriali sono considerate in modo unitario anche in relazione all'anzianità di servizio;
- 3) il trattamento economico e normativo è quello previsto per i dipendenti dell'impresa principale (quanto a dimensioni) ed in ogni caso, non inferiore a quello minimo garantito dalla contrattazione collettiva posta in essere dai sindacati effettivamente rappresentativi a livello nazionale o in una dimensione sopranazionale;
- 4) si attua la responsabilità solidale di tutti di codatori in relazione agli obblighi di carattere economico ed a quelli connessi alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 5) la legittimità degli atti organizzativi che influenzano il rapporto di lavoro (es. mutamento di mansioni, trasferimento, licenziamenti individuali e collettivi, sospensioni unilaterali della prestazione) sono valutate in rapporto alle esigenze e alle caratteristiche dei codatori. Gli obblighi procedurali previsti dalle varie normative sono estesi a tutti i contitolari dei contratti di lavoro;
- 6) la illegittimità dell'esercizio dei poteri imprenditoriali è imputata ai codatori sotto il profilo economico, mentre tutti gli effetti "restitutivi" della posizione originaria, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo per quanto attiene a licenziamenti, a

trasferimenti e demansionamenti, sono a carico di chi formalmente ha stipulato il contratto di lavoro o assume, di fatto, la veste di datore di lavoro;

- 7) tutti i poteri imprenditoriali, anche in caso di delega espressa ad uno dei partecipanti della rete, sono inscindibilmente eseguiti nei confronti di un unitario centro di imputazione di rapporti giuridici;
- 8) per quanto non espressamente previsto (nelle regole d'ingaggio) si rinvia alla legge italiana regolatrice del rapporto di lavoro nell'ambito della rete di impresa ed alla normativa vigente in materia di lavoro, previdenza e sicurezza sociale con specifico riferimento agli aspetti connessi ai profili collettivi, in relazione alla formazione delle rappresentanze, all'esercizio dei diritti sindacali, alla eventuale costituzione di delegazioni di negoziazione per la contrattazione decentrata, alla introduzione di norme promozionali per una contrattazione collettiva di prossimità a livello di impresa unitaria ed alla creazione di organismi congiunti.

In conclusione, il *Contratto di Rete* tra imprenditori appare uno strumento alla ricerca di una sua precisa identità, non necessariamente del tutto nuova, essendo sufficientemente innovativo lo strumento giuridico in se, che potrebbe "trovare" anche dalla stratificazione normativa e dottrinale il materia di società di persone, condominio e, perché no, anche del GEIE (Gruppo europeo di interesse economico).

*\*Componenti della Commissione Diritto del Lavoro  
ODCEC Roma*



INDICE

pag. 1  
**IL GRUPPO NAZIONALE ODCEC AREA LAVORO: EVOLUZIONE E NOVITA'**  
*di Lorenzo Di Pace*

LA LIBERA PROFESSIONE DI COMMERCIALISTA: LO STATO DELL'ARTE  
*di Domenico Calvelli*

pag. 2  
**L'INQUADRAMENTO DEL PRATICANTE NELLO STUDIO PROFESSIONALE**  
*di Luisella Fontanella e Marco Sambo*

pag. 3  
**AUSILI PER LE ASSUNZIONI: IL PUNTO SUGLI STRUMENTI DI LEGGE IN MATERIA DI ASSUNZIONI AGEVOLATE**  
*di Maria Luisa De Cia, Francesca Forloni e Giovanni Francesco Cassano con Antonio Serpe e Quirino Razzano*

pag. 8  
**IL PREVIGENTE DIVIETO DI INTERPOSIZIONE DI MANODOPERA, L'APPALTO E LE NUOVE FORME DI DATORIALITA'**  
*di Gaetano Gianni*

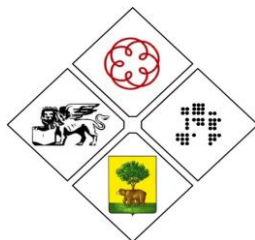
pag. 10  
**CERTIFICATO PENALE E LAVORI A CONTATTO CON I MINORI**  
*di Graziano Vezzoni, Luca Lemmetti e Maria Luisa Granata*

pag. 11  
**DURC INTERNO E VERIFICA DELLE IRREGOLARITA' CONTRIBUTIVE: WORK IN PROGRESS**  
*di Lorena Raspanti*

pag. 12  
**I CONTRATTI DI SOLIDARIETA'**  
*di Antonio Serpe e Quirino Razzano*

pag. 16  
**IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO TRA CONFERENZA STATO-REGIONI- PROVINCE AUTONOME E D.L. N. 34/2014**  
*di Vittorio De Luca*

pag. 17  
**LA RETE CONTRATTO ALLA RICERCA DI UN'IDENTITA', ANCHE USATA...**  
*di Francesca Coppola, Francesco Cervellino e Andrea Albertini*



**Commercialisti Biellesi**

**IL COMMERCIA@LISTA®**

Piazza Vittorio Veneto  
 13900 Biella  
 Testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576

Direttore responsabile  
 Domenico Calvelli

Redattore capo  
 Alfredo Mazzoccatto

Redattore capo area lavoro  
 Martina Riccardi

*Comitato di redazione*  
 Stefania Balle, Carlo Barbera Audis, Filippo Maria Baù, Daniele Beltrami, Annarita Bertolo, Monica Bettinelli, Lauro Bigliocca, Alberto Blotto, Alessandro Bonandini, Cristina Bortoli, Ornella Bosco, Cristina Bracco, Massimiliano Broglia Pilun, Silvio Callegaro, Maura Campra, Paolo Carnero, Federico Castelli, Pietro Castelli, Andrea Ceccarelli, Enrico Ceccarelli, Andrea Cedolini, Armando Cesa, Gianni Ciliesa, Elena Ciocchetti, Donatella Collodel, Gabriele Colombera, Elena Costanza, Roberto Cravero, Stefano Cravero, Irene Crestani, Corrado De Candia, Daniele De Leo, Alessandro De Palma, Davide Di Russo, Alberto Fangazio, Aureliano Felletti, Marina Femminis, Guido Fenaroli, Enrico Ferraro, Andrea Ferrero, Francesco Fornaro, Andrea Franciosi, Delia Frigatti, Giorgio Gaido, Pierfrancesco Galati, Debora Galluzzo, Paolo Garbaccio, Mauro Girardi, Riccardo Giusti, Michele Grandieri, Ombretta Graziani, Paolo Gremmo, Alberto Grosso, Carlo Guglielminotti Bianco, Franco Ianutolo Gros, Massimo Iaselli, Edoardo Lanza, Floreano Locatelli, Gerardo Longobardi, Andrea Maffeo, Cristina Maffeo, Gianni Maffeo, Carlo Maggia, Raffaella Marcone, Paola Patrizia Matria, Lorenzo Maula, Chiara Mazzarotto, Paolo Mazzia, Gabriele Mello Rella, Sergio Mello Rella, Adriano Mello Teggia, Arrigo Merlo, Aldo Milanese, Cesare Mombello, Fabio Montalcini, Marina Moretti, Vittorio Moretti, Alberto Mosca,

Antonella Mosca, Giorgio Mosca, Ugo Mosca, Chiara Mossotti, Alessandro Muriess, Enzo Mario Napolitano, Riccardo Nicoletto, Manuela Nicolo, Corrado Ogliaro, Pierangelo Ogliaro, Emanuele Panza, Amedeo Paraggio, Massimo Pelle, Cesare Piccardi, Gilberto Pichetto Fratin, Marco Pichetto Fratin, Massimo Pollifroni, Domenico Posca, Stefano Pugno, Martina Riccardi, Riccardo Righetti, Filippo Rimini, Vincenzo Rizzo, Massimo Roberto, Marilena Romano, Angelo Rota, Camillo Sacchetto, Ernesto Sacchi, Luisa Santopietro, Roberto Scomazzon, Giorgio Secchi, Roberto Secchi, Paolo Sella, Alessio Slanzi, Francesca Sola, Massimo Sola, Alberto Solazzi, Alessandro Solidoro, Fabrizio Soncina, Simona Tempia, Gianpiero Terzoglio, Silvio Tosi, Gabriella Tua, Marinella Uberti, Italo Vannelli, Maura Zai, Alessandro Zanotti, Barbara Zanotti, Marco Zoia

*Comitato di redazione area lavoro*

Antonio Alfè, Pietro Aloisi Masella, Bruno Anastasio, Patrizia Argentesi, Andrea Banone, Paride Barani, Nicola Bellomo, Gianluca Bergia, Bruno Biasini, Rossella Billi, Cinzia Brunazzo, Davide Busi, Alessio Cadamosti, Giovanni Caiazza, Franco Caprioli, Giovanni Carella, Elena Cavallero, Andrea Cedolini, Maurizio Centra, Valter Chiappini, Michele Conte, Michele Coppo, Aldo Corapi, Ernesta Corona, Pasquale Cuccè, Giovanna D'Amico, Stefano Danieli, Maria Luisa De Cia, Sabrina De Nicco, Francesco De Napoli, Alessandro De Pascale, Luciano De Santis, Mauro De Santis, Nicola Del Piano, Ciro Di Lascio, Lorenzo Di Pace, Fabio F. Diano, Roberto Dotta, Maurizio Falcioni, Michele Farina, Barbara Ficarella, Elisabetta Filippis, Giovanni Fiorentino, Antonio Fiorillo, Luisella Fontanella, Maria Rosa Gheido, Paolo Giorgiutti, Giampiero Gogliettino, Laura Imovilli, Francesco Ingegno, Aurelia Isoardi, Roberta Jacobone, Enrico La Malfa, Floreano Locatelli, Carmen Lupo, Salvatore Malfitano, Mariano Marchese, Lorena Marcugini, Paolo Mazzoni, Filippo Mengucci, Francesco Mengucci, Luciano Monducci, Marcello Murabito, Sebastiano Nasuti, Giuseppe Nicoletti, Carmelo Pagliuca, Giuseppe Pierno, Giuseppe Pilato, Attilio Pivato, Laura Pollastro, Paolo Prearo, Ermelindo Provenzano, Lorena Raspanti, Quirino Razzano, Antonietta Russo, Fabrizio Sacchi, Achille Salvatori, Marco Sambo, Matteo Sanfilippo, Cinzia Sciannameo, Riccardo Serafini, Antonio Serpe, Salvaore Stifanelli, Antonio Tamaro, Graziano Vezzoni, Antonio Zaccari

*con la collaborazione di:*

- Coordinamento Interregionale ODCEC Piemonte e Valle d'Aosta
- Unione Italiana Commercialisti
- Gruppo Nazionale ODCEC Area Lavoro
- Affidavit Commercialisti®
- Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Biella
- Alberto Galazzo
- Silvano Esposito
- UPBeduca-Università Popolare Biellese per l'educazione continua
- Giornale Il Biellese
- Unione Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Biella
- Unione Italiana Commercialisti di Biella
- Associazione Biellese Dottori Commercialisti



25<sup>o</sup>  
Anniversary

Sapete sempre su chi contare.

software partner  TeamSystem®

Soluzioni Applicative e Servizi Innovativi per  
**Amministrazione del Personale**  
**Gestione di Studi Commerciali**  
**Piccole e Medie Imprese**  
**Impianti Sportivi**



### SETTORE LEGALE

EASY PCT – scadenza 30 giugno 2014



### Promozione Software Easy Telematico

l'unico software per Avvocati in convenzione con la Cassa Forense  
per l'invio telematico obbligatorio degli atti endoprocessuali

**LIRA Srl**

Torino - Via Antonio Banfo, 41

Tel . 011.71.79.400

Fax 011. 71.79.499

Sito web: [www.lirato.it](http://www.lirato.it)

E-mail: [info@lirato.it](mailto:info@lirato.it)



[www.facebook.com/LiraTorino](http://www.facebook.com/LiraTorino)



[www.twitter.com/LiraSrl](http://www.twitter.com/LiraSrl)



[www.linkedin.com/company/lira-srl](http://www.linkedin.com/company/lira-srl)