



VOGLIAMO DARE
UNA MANO
AL PAESE.
ANZI 110 MILA.



Periodico quadrimestrale online

Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
Circonscrizione del Tribunale di Foggia



Editoriale

Editoriale

di *Iolanda Battiante*

3

Primo Piano

La libertà di stampa nell'era

del processo mediatico

di *Sergio de Nicola*

4

Incentivi per i lavoratori svantaggiati

di *Angelo Irano*

7

VIII Edizione corso di aggiornamento in Diritto del

Lavoro

a cura di *Roberto de Meo*

37

La maxisanzione

di *Francesco Lauriola*

39

Apprendistato professionalizzante

di *Marcello Amodio*

43

Conciliazione monocratica

di *Giovanni Mastropietro*

48

Convenzione ODCEC Foggia - Agenzia Entrate

Foggia

52

La conciliazione monocratica contestuale con parti-

colare riferimento alla c.d. maxisanzione

di *Michele Giampalmo*

54

Commissione di certificazione - Ministero del Lavo-

ro e delle politiche Sociali - Direzione Provinciale

del Lavoro di Foggia

58

ODCEC FG - Report attività formative

Maggio-Dicembre 2011

62



Editore
Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Foggia

Direttore responsabile
Sergio de Nicola

Direttore editoriale
Iolanda Battiante

Comitato scientifico
Presidente: **Nunzio Angiola**
Componenti: **Alessandro Buccino, Roberto de Meo, Mario Marciello, Raffaele Nuzzi, Susanna Sorrenti**

Impaginazione grafica
Pasquale Russo

Redazione e amministrazione
via Torelli, 15/A - 71121 Foggia - tel. 0881 72 56 12
www.odcecfoggia.it - odcfoggia@tiscali.it

Registrazione Tribunale di Foggia n. 4/Po6 R.P. del 01.03.2006
Ogni articolo pubblicato è stato ceduto a titolo gratuito ed esprime esclusivamente il pensiero dell'autore.



EDITORIALE

di *Iolanda Battiante*

Natale di luci, di voci, di doni...

Natale di festa, Natale di casa.

E...un presepe stellato,

unico sogno per un piccolo angolo di mondo!

Questo breve componimento, frutto d'una "vena poetica" giovanile, mi sembrava particolarmente adatto ad augurare ai nostri iscritti e ai nostri lettori un felice Natale e un sereno anno nuovo.

Un anno che si appresta ad essere particolarmente difficile per le ragioni note a tutti.

Sono settimane ormai che in ogni casa, intorno ad ogni tavolo, davanti ad un caffè al bar o dietro ad una scrivania, si parla solo e soltanto di "manovra economica" e di quanto sarà duro il 2012 per gli Italiani.

Tanto si è parlato e si parla di crisi e di recessione che ancora prima di aver

visto quanto ci costeranno le "novità" finanziarie già ci sentiamo depressi, vuoti, privi di qualunque stimolo per il futuro; e con questo spirito ci rivolgiamo al Natale, ormai alle porte, che sembra quasi che non vi sia più, che non abbia più senso, che abbia perso la sua magia.

Altro che l'idilliaca immagine del "componimento poetico"!

Ma è proprio per questo che ho scelto quell'immagine, che è l'immagine del nostro passato, fatto di niente e di tutto, fatto di piccole cose che ti riempiono il cuore, fatto di famiglia, di casa, di presepi, di cieli stellati, di angoli di paradiso alla portata di tutti e non perché tutti hanno i soldi per comprarli.

Un Natale come questo vorrei che entrasse nelle case degli Italiani, e li coinvolgesse, li scuotesse, li svegliasse; per indurli a lavorare anche solo un decimo di quanto hanno fatto i nostri nonni e i nostri padri, cresciuti con la guerra, ad accontentarsi, ad apprezzare il benessere che c'è in ogni casa (o quasi), a ringraziare Gesù Bambino per i doni che riserva ad ognuno di noi, a rispettare questo nostro bello e grande Paese, a ricordare quelli che l'hanno fatto bello e grande, e ad emularli, sinceramente e fattivamente, come suggeriscono con il loro biglietto augurale gli amici della nostra Biblioteca Provinciale.

Il segreto di un futuro prospero e spensierato è solo questo.

Auguri a tutti voi, di cuore.



Direttore Responsabile
Periodico quadrimestrale on line
ODCEC Foggia
Giornalista

LA LIBERTÀ DI STAMPA NELL'ERA DEL PROCESSO MEDIATICO

di Sergio De Nicola

La sentenza di appello del processo per l'omicidio di Meredith Kercher, che ha ribaltato quella di primo grado, suscitando l'ira del pubblico presente, dentro e fuori dall'aula, ha confermato in parte la deriva mediatica della giustizia italiana e pone oggi una seria riflessione sull'argomento.

I giornalisti sono chiamati per deontologia ad informare il lettore, il telespettatore, in una parola il pubblico, a prescindere dalle notizie di cui si entra in possesso. Un po' come l'obbligatorietà dell'azione penale per l'organo inquirente, così il giornalista di fronte a una notizia, che altro non è che il racconto di un fatto, è quasi obbligato, non per legge ma appunto per deontologia, a divulgarla. Siamo nel campo del cosiddetto diritto-dovere di cronaca. In questo caso il diritto inviolabile del singolo individuo soccombe di fronte all'esigenza informativa, ma nel rispetto di alcune precise condizioni.

Di stabilire quali siano queste

condizioni si è incaricata la giurisprudenza, a partire dalla storica sentenza che scrisse il cosiddetto decalogo del giornalista (Cass. 18 ottobre 1984 n. 5259). Secondo tutti i giudici che, a partire da quella storica sentenza, si sono ritrovati a dover affrontare problematiche relative al diritto di cronaca, quest'ultima si configura correttamente soltanto quando concorrono i seguenti tre requisiti: la verità dei fatti (oggettiva o "putativa"); l'interesse pubblico alla notizia; la continenza formale, ossia la corretta e civile esposizione dei fatti.

Quanto c'è oggi di civile in buona parte dell'informazione che si occupa dei grandi casi di cronaca giudiziaria? Da troppo tempo i processi definiti "mediatici" invadono, attraverso i mezzi di comunicazione più disparati, gli spazi dedicati all'informazione. Ogni giorno veniamo bombardati da cosiddette notizie che però spesso nulla a che fare col dato oggettivo così come danno scarso contributo alla ricerca della verità. Allora in questo caso qual è il limite tra il diritto di cronaca e la notizia lanciata al fruitore, con finalità spesso differenti dalla mera necessità di informazione?

Il limite del diritto-dovere di cronaca sembra ormai superato da un pezzo, specie nel caso della televisione. Il sociologo della comunicazione Joshua Meyrowitz sosteneva nell'opera "Oltre il senso del luogo" che la televisione modifica gli spazi della sfera personale e ridefinisce il concetto di pubblico e privato, specie quando si rende pubblico il privato (dei politici, dei personaggi in vista e via dicendo). Il sociologo situazionista, Guy Debord si spinse oltre, arrivando a teorizzare già negli anni '60 la cosiddetta "società dello spettacolo", con il mondo e la realtà immaginati come un'immensa accumulazione di spettacoli e la logica dello spettacolo come il modello di vita socialmente dominante. Fatte salve alcune esagerazioni sul tema, di certo l'autore colse nel segno già allora quando, parlando dello spettacolo

applicato alla globalizzazione ed alla comunicazione odierna, immaginava la fine della modernità insieme alla sconfitta della politica ed alla crisi della democrazia.

Che è quello che stiamo vivendo sotto certi aspetti in questi ultimi anni. Oggi non c'è in effetti solo una ridefinizione del confine tra pubblico e privato, ma la realtà stessa sembra delinarsi come un grande palcoscenico dove rappresentare opere private ma aperte al pubblico e guardate da tutti, nella cosiddetta "esposizione spettacolare dell'intimità". E qui non mi riferisco naturalmente al Grande Fratello o a programmi che vivono ispirati a questa filosofia. Il problema oggi è che la nostra vita politica, la nostra informazione e di conseguenza anche l'attività giuridica, è divenuta un esercizio voyeuristico molto più vicino al "pecoreccio" che alla verità.

Prendiamo il caso dell'abuso che in Italia si fa delle intercettazioni telefoniche, con la pubblicazione selvaggia e prima dei termini consentiti dalla legge di stralci di verbali e di interrogatori. Pagine e pagine di giornali, fiumi di dialoghi di natura privati, per quanto possano essere di interesse pubblico, diventano informazioni che viaggiano rapide sui mezzi di comunicazione - Internet e social network inclusi - a dispetto di quanti cerchino invano di tutelare la propria immagine e la propria riservatezza. Senza considerare che sul web ogni informazione resta scritta e incisa a memoria d'uomo, rintracciabile con un semplice click da un motore di ricerca, per cui anche le informazioni sbagliate, fasulle o decontestualizzate, restano sospese in questo spazio virtuale che sempre più viene percepito dagli utenti come lo specchio del reale, come la vera finestra sul mondo.

Le intercettazioni sono un metodo di indagine sacro quando servono a far scoprire affari illeciti, specie nelle pubbliche amministrazioni,

reati di mafia, camorra e terrorismo. Ma quanto c'è di civile nella pubblicazione tout court o nell'utilizzo strumentale delle intercettazioni a fini politici per destabilizzare questo o quel personaggio, questo o quel partito, questa o quella coalizione? Le intercettazioni recano innegabili vantaggi nelle indagini, ma quando nell'indagine cosiddetta a strascico (indago su un reato ma intercettando vengo a conoscenza di un altro reato e così via all'infinito) le intercettazioni diventano un abuso di potere - tanto più che quelle pubblicate sono quasi sempre proprio quelle stralciate dal processo perché ritenute irrilevanti dallo stesso magistrato inquirente - quanto c'è di onorevole nell'appartenere ad un Paese dove tutti vengono guardati dal buco della serratura e dove si assiste a questa incredibile esposizione spettacolare dell'intimità?

Nei casi cronaca giudiziaria, da Cogea a Garlasco, dal delitto di Perugia a quello più recente di Avetrana, la spettacolarizzazione che si fa di questi fatti di cronaca non produce effetti positivi se non l'innalzamento dell'audience di alcuni programmi televisivi o l'aumento delle tirature di alcune testate giornalistiche. Ora l'intercettazione, ora l'atto processuale, ora l'esame scientifico - i cui risultati sono appresi con largo anticipo rispetto al deposito o alla pubblicazione degli stessi - tutto viene spiattellato con dovizia di particolari e commentato con interpretazione ammiccante per chi legge o per chi ascolta. E quanto nel rispetto della verità, della continenza, dell'interesse pubblico?

Prendiamo un esempio di distorsione mediatica di una vicenda di cronaca, quella dei gemellini di Gravina: ricorderemo certamente la contrapposizione "in diretta tv" tra una madre incapace del suo ruolo genitoriale e un presunto padre-padrone, il tutto sfociato in una voluminosissima ordinanza di custodia

cautelare a danno dello stesso padre. Tutti lo avevano condannato proprio perché il processo si era già celebrato, ma fuori dalle aule, con la sentenza già in un certo senso emessa, salvo poi riconsiderare l'intero impianto accusatorio grazie al ritrovamento casuale dei corpicini dei fratelli. E allora viene da chiedersi, in quello e negli altri casi: è il dato oggettivo che si cerca o il capro espiatorio?

Il vortice provocato dal processo mediatico snaturalizza tutte le parti del processo. Tutti coloro che ci "hanno messo la faccia" (magistrati, avvocati, esperti di ogni ordine e genere, periti, giornalisti), una volta esposti, non intendono più ritirare la propria tesi, la propria versione, anche a costo di nascondere ai propri stessi occhi e coscienza la verità. Spesso neanche dinanzi all'evidenza si arretra dalla propria posizione, a dispregio della verità - e qui la colpa è dei giornalisti - ma anche del diritto, e qui il mea culpa è di chi tradisce il mandato delle professioni giuridiche, vale a dire magistrati, avvocati, periti e così via.

C'è una deriva incontrollata sulla totale violazione della privacy che da un lato amplia di fatto le categorie ed i criteri della notiziabilità, dall'altro, se applicata ai processi, distorce la verità. Per l'omicidio Kercher la miscela indotta e cavalcata dai media è stata micidiale ed esplosiva: sesso, droga, riti satanici, dati scientifici (il più delle volte errati), testimonianze certamente discutibili, rivelatesi anche false, perizie della procura dal risultato sconfessato per poi giungere comunque ad una condanna fondata su prove incerte. Il processo di appello ha non solo confermato l'insussistenza dell'impianto accusatorio ma ha ancora una volta accentuato il carattere indiziario di processi sempre più basati su ipotesi e che si concludono con copione già scritta per soddisfare le attese del pubblico, che si è già fatto la sua idea, di certa stampa e di certa tv attenta alle esigenze del marketing.

Vittima della spettacolarizzazione del rapporto tra informazione e giustizia può essere chiunque. Persone comuni usate come fiches nel gioco tra le procure e i loro "portavoce" mediatici. La stampa spesso pretende di informare sulla giustizia diramando però solo il materiale dell'accusa, costringendo così la difesa ad una rincorsa difficile anche perché un soggetto finito già all'attenzione della cronaca, è comunque già "un non più innocente". E mentre le indagini sono in corso, si svolge un processo mediatico parallelo, il cosiddetto "processo con rito abbreviatissimo", mediatizzato e spettacolarizzato, a scapito della dignità della persona.

Il giornalista allora dovrebbe riportare attenzione più sul processo che sulla fase inquirente o su quella accusatoria. Nella redazione dei servizi non bisognerebbe limitarsi a chiamare Tizio "presunto assassino" o utilizzare dei condizionali per lavarsi la coscienza. Ciò che serve è un tipo di informazione sempre aperta al contraddittorio, che non significa par condicio applicata ad ogni categoria di notizia, ma assegnare la giusta enfasi a tutte le posizioni, nel rispetto della verità ma anche nel rispetto della persona, pensando sempre al fatto che nel tritacarne mediatico può finire davvero chiunque, magari ingiustamente, e che prima che la verità venga stabilita, o ristabilita, l'onorabilità della persona è ormai bella che compromessa.

Nella memoria collettiva resta soprattutto impressa l'ipotesi di reato più che l'andamento o l'esito processuale. Spesso proprio per colpa del meccanismo mediatico, che in barba alle normative sulla stampa e sulla deontologia, pone enfasi quasi sempre sugli arresti e quasi mai sulle scarcerazioni, sulle condanne e poco sulle assoluzioni. Quando un personaggio pubblico finisce dentro per esigenze cautelari, guadagna le prime pagine dei giornali e le aperture dei telegiornali, com'è ovvio che sia.

Ma quando, viceversa, viene scarcerato o scagionato, magari al termine di un processo lunghissimo – e nel frattempo la sua immagine si è già logorata - gli stessi mezzi d'informazione relegano queste notizie nelle ultime pagine, ammesso che vengano riportate.

Lo sciacallaggio mediatico in altre nazioni non è molto consentito, per effetto di regole diverse e sicuramente più garantiste, rigorose e rispettose di tutte le parti coinvolte nelle vicende di cronaca. Anche se abbiamo assistito di recente a storie aberranti ma che, proprio perché consumatesi in un grande paese civile quale l'Inghilterra, hanno fatto tremare un impero mediatico ed il potere politico, ed hanno indotto un magnate come Rupert Murdoch a chiedere scusa, ma non solo. Hanno chiesto scusa il primo ministro e si sono dimessi i vertici di Scotland Yard. Lo scandalo delle intercettazioni operate su famiglie di soldati morti in missioni all'estero o su persone colpite da altre situazioni drammatiche dal tabloid "News of the world", di proprietà del magnate australiano Rupert Murdoch, con la complicità di poliziotti corrotti, ha messo in luce una pericolosa tendenza dei media, sul genere "Le vite degli altri" (il fortunato film sulle attività di spionaggio sulla popolazione da parte della Stasi, il servizio segreto dell'allora Germania Est). Storie forti da pubblicare ma estorte all'insaputa dei protagonisti, vip o gente comune, divenuti loro malgrado notizie su cui speculare.

L'Italia invece è uno strano Paese, dove chi governa detiene i principali mezzi di informazione ma ne resta comunque vittima. Da una parte e dall'altra della politica si grida al tentativo dell'altro di soverchiare la democrazia, senza che le parti si rendano conto di quanto lontani siano dalle più solide democrazie liberali. Chi predica la libertà di stampa, invece, dovrebbe ripensare, guardando al sistema mediatico di questi giorni,

al concetto stesso di libertà, nella consapevolezza che questo massacro quotidiano è l'esatto contrario della libertà di stampa e la vera negazione del giornalismo inteso come fare informazione al di sopra delle parti, oltre ogni coinvolgimento personale e nell'esclusivo interesse degli utenti.

Nel criticare questa società dello spettacolo, Jean Baudrillard parlava di una realtà sostituita da una iper-realtà fatta di simulacri nella quale non è più distinguibile il vero dal falso, l'originale dalla copia, l'evento dalla sua rappresentazione. In questa direzione, la tv è il medium che più di ogni altro promuove ed incarna questa fusione tra simulacri, che caratterizza la cultura post-moderna: la neo-realtà generata dal piccolo schermo, in sinergia con gli altri media, non è più veramente separata dalla realtà sociale. E così la vita e la tv si dissolvono in un insieme confuso di immagini e suoni, dove tutto viene nascosto dalla televisione, che in questo caso offre la sua funzione primordiale, quella di riempire il video, riempire il buco dello schermo per nascondere però la sostanza degli eventi. Una tivù che uccide il mondo – diceva Baudrillard - e si sostituisce ad esso come in un delitto perfetto. Nonostante tutto, non siamo già arrivati a questo punto. Non siamo già al delitto perfetto – anche perché in quel caso non ci sarebbero colpevoli né innocenti e nemmeno i processi mediatici – ma poco ci manca. Chi fa informazione, ma anche chi opera in campo giuridico, dovrebbe assumersi ogni responsabilità pur di arginare una pericolosa deriva che rischia di trasformare tutti, nessuno escluso, in inconsapevoli spettatori passivi di una nuova e rischiosa forma di totalitarismo mediatico, che appare come l'esatto opposto della democrazia, dell'informazione e del diritto.



Area Welfare to Work

*Azione di Sistema di Welfare to Work
per le politiche di reimpiego*

Incentivi per i lavoratori svantaggiati

A cura di

Angelo Irano

Responsabile Area Welfare to work

Italia Lavoro

1. GLI INCENTIVI PER I LAVORATORI IN CIGO

• Chi sono i lavoratori in CIGO

I lavoratori in CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria) sono lavoratori sospesi dal lavoro a causa di situazioni aziendali caratterizzate dalla temporaneità e dalla certezza della ripresa dell'attività produttiva. Essi, se pure sospesi, sono ancora dipendenti dell'azienda che utilizza l'intervento di cassa integrazione salariale ordinaria.

Il lavoratore sospeso in CIGO percepisce un trattamento economico, la cosiddetta integrazione salariale, a carico dell'INPS¹.

- **Incentivi per le imprese che utilizzano i propri dipendenti in CIGO** (art. 1, comma 1, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09, come integrato dall'art.1, comma 33, della legge n. 220/10)

In via sperimentale, per l'anno 2011, nel limite di 50 milioni di euro, i lavoratori percettori di trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, e dunque anche i lavoratori sospesi in CIGO, possono essere utilizzati dall'impresa di appartenenza (si richiede che il datore di lavoro abbia natura di impresa) in progetti di formazione o riqualificazione che possono includere attività produttiva connessa all'apprendimento.

L'inserimento del lavoratore nelle attività del progetto deve avvenire sulla base di uno specifico accordo stipulato in sede ministeriale dalle stesse parti sociali che sottoscrivono l'accordo relativo agli ammortizzatori sociali.

L'impresa che intende utilizzare propri dipendenti sospesi in CIGO deve elaborare un progetto di formazione o riqualificazione che contenga, dettagliatamente, il contenuto della formazione, la durata della stessa e la modalità di svolgimento.

L'impresa che utilizza il proprio dipendente in CIGO corrisponderà allo stesso solo la differenza tra la retribuzione spettante e il trattamento di sostegno al reddito. In buona sostanza, dalla retribuzione dovuta detrarrà il trattamento di sostegno al reddito percepito dal lavoratore.

La somma addizionale corrisposta dall'impresa ha natura retributiva, sia ai fini contributivi sia ai fini fiscali (messaggio INPS n. 16508 del 21.7.09). L'INPS continuerà ad accantonare la contribuzione figurativa.

Le modalità operative saranno definite con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia.

- **Gli incentivi per i lavoratori in CIGO che intendono intraprendere una attività autonoma o avviare una attività autoimprenditoriale o associarsi in cooperativa** (art. 1, comma 8, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09, come integrato dall'art.1, comma 33, della legge n. 220/10)

In via sperimentale per l'anno 2011, i lavoratori in CIGO che intendano intraprendere una attività autonoma o associarsi in cooperativa possono, ove ne facciano richiesta, ottenere la liquidazione dell'intero trattamento di CIGO non ancora percepito (l'importo dell'integrazione salariale per il numero di mensilità autorizzate al momento della presentazione dell'istanza e non ancora percepite).

Il lavoratore ammesso al beneficio deve dimettersi dall'impresa di appartenenza prima dell'erogazione dello stesso.

Le modalità operative saranno definite con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia.

- **Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori in CIGO nelle Regioni del Mezzogiorno** (art. 2, d.l. 13 maggio 2011, n. 70 conv. in legge 12 luglio 2011 n. 106)

Se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori svantaggiati"², il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e

¹ L'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali. L'importo dell'integrazione salariale non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento e aggiornato ogni anno in ragione del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT.

Per l'anno 2011, l'importo dell'integrazione salariale non può essere superiore ad € 906,80 (€ 853,84 al netto dall'aliquota del 5,84%), per le retribuzioni pari o inferiori ad € 1.961,80, e ad € 1.089,89 (€ 1.026,24 al netto dell'aliquota del 5,84%) per le retribuzioni superiori ad € 1.961,80 (circ. INPS 4 febbraio 2011, n. 25).



Le modalità operative saranno definite con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia.

- **Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori in CIGO nelle Regioni del Mezzogiorno** (art. 2, d.l. 13 maggio 2011, n. 70 conv. in legge 12 luglio 2011 n. 106)

Se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori svantaggiati"², il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un credito di imposta, per 12 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore. Se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori molto svantaggiati"³, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un credito di imposta, per 24 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore.

Il datore di lavoro decade dal diritto a fruire del credito di imposta, con l'obbligo di restituire il credito di imposta di cui ha usufruito, nei seguenti casi:

- se il numero dei dipendenti complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei 12 mesi precedenti alla data del 13 luglio 2011;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di 3 anni, ovvero di 2 anni nel caso delle piccole e medie imprese;
- se vengono accertate definitivamente violazioni non formali alla normativa fiscale e contributiva che abbiano comportato una sanzione di cinquemila euro, ovvero alla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; se vengono presi dalla magistratura competente provvedimenti per condotta antisindacale.

Più schematicamente:

Incentivi all'utilizzazione	SI, per il datore di lavoro imprenditore che utilizza il proprio dipendente sospeso in cigo in progetti di formazione che possono includere attività produttiva. L'impresa corrisponderà al lavoratore utilizzato la sola differenza tra la retribuzione spettante e il trattamento di integrazione salariale. <i>Rif. normativo: art. 1, comma 1, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09, come integrato dall'art.1, comma 33, della legge n. 220/10</i>
Incentivi all'autoimpiego	SI, il lavoratore, che intende intraprendere una attività autonoma o associarsi in cooperativa, può richiedere la corresponsione, in un'unica soluzione, dell'intero trattamento di integrazione salariale non ancora percepito ed autorizzato al momento della presentazione dell'istanza. <i>Rif. normativo: art. 1, comma 8, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09, come integrato dall'art.1, comma 33, della legge n. 220/10</i>
Incentivi all'assunzione – credito di imposta	SI, solo per le regioni del Mezzogiorno, solo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e solo se il lavoratore è "svantaggiato" o "molto svantaggiato", il datore di lavoro ha diritto ad un credito di imposta nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore, <ul style="list-style-type: none"> - per 12 mesi, se il lavoratore in CIGO rientra in una delle categorie di lavoratore "svantaggiato" come definite dal reg. CE 800/2008 - per 24 mesi, se il lavoratore in CIGO rientra in una delle categorie di lavoratore "molto svantaggiato" come definite dal reg. CE 800/2008

² Si considerano "lavoratori svantaggiati": 1) i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; 2) i lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; 3) i lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età; 4) i lavoratori che vivono soli con una o più persone a carico; 5) i lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna; 6) i lavoratori membri di una minoranza nazionale.

³ Si considerano "lavoratori molto svantaggiati": i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un credito di imposta, per 12 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore. Se il lavoratore appartiene alla categoria dei “lavoratori molto svantaggiati”³, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un credito di imposta, per 24 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore.

Il datore di lavoro decade dal diritto a fruire del credito di imposta, con l’obbligo di restituire il credito di imposta di cui ha usufruito, nei seguenti casi:

- se il numero dei dipendenti complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei 12 mesi precedenti alla data del 13 luglio 2011;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di 3 anni, ovvero di 2 anni nel caso delle piccole e medie imprese;
- se vengono accertate definitivamente violazioni non formali alla normativa fiscale e contributiva che abbiano comportato una sanzione di cinquemila euro, ovvero alla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; se vengono presi dalla magistratura competente provvedimenti per condotta antisindacale.

Più schematicamente:

Incentivi all'utilizzazione	SI, per il datore di lavoro imprenditore che utilizza il proprio dipendente sospeso in cigo in progetti di formazione che possono includere attività produttiva. L'impresa corrisponderà al lavoratore utilizzato la sola differenza tra la retribuzione spettante e il trattamento di integrazione salariale. <i>Rif. normativo: art. 1, comma 1, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09, come integrato dall'art.1, comma 33, della legge n. 220/10</i>
Incentivi all'autoimpiego	SI, il lavoratore, che intende intraprendere una attività autonoma o associarsi in cooperativa, può richiedere la corresponsione, in un'unica soluzione, dell'intero trattamento di integrazione salariale non ancora percepito ed autorizzato al momento della presentazione dell'istanza. <i>Rif. normativo: art. 1, comma 8, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09, come integrato dall'art.1, comma 33, della legge n. 220/10</i>
Incentivi all'assunzione – credito di imposta	SI, solo per le regioni del Mezzogiorno, solo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e solo se il lavoratore è “svantaggiato” o “molto svantaggiato”, il datore di lavoro ha diritto ad un credito di imposta nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore, <ul style="list-style-type: none"> - per 12 mesi, se il lavoratore in CIGO rientra in una delle categorie di lavoratore “svantaggiato” come definite dal reg. CE 800/2008 - per 24 mesi, se il lavoratore in CIGO rientra in una delle categorie di lavoratore “molto svantaggiato” come definite dal reg. CE 800/2008 <i>Rif. normativo: art. 2, d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11</i>

2. INCENTIVI PER I LAVORATORI IN CIGS

• Chi sono i lavoratori in CIGS

I lavoratori in CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) sono lavoratori sospesi dal lavoro a causa di situazioni aziendali strutturali e durevoli.⁴

Essi, se pure sospesi, sono ancora dipendenti dell’azienda che utilizza l’intervento di cassa integrazione salariale straordinaria.

² Si considerano “lavoratori svantaggiati”: 1) i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; 2) i lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; 3) i lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età; 4) i lavoratori che vivono soli con una o più persone a carico; 5) i lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna; 6) i lavoratori membri di una minoranza nazionale.

³ Si considerano “lavoratori molto svantaggiati”: i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

⁴ La CIGS viene concessa per far fronte a situazioni aziendali strutturali e durevoli che determinano una eccedenza di personale. Tali situazioni, dette “cause integrabili” e specificatamente individuate dalla legge n. 223/91, sono la ristrutturazione, riconversione o riorganizzazione aziendale, la crisi aziendale di particolare rilevanza sociale, le procedure concorsuali.

Il lavoratore sospeso in CIGS percepisce un trattamento economico, la cosiddetta integrazione salariale⁵, a carico dell’INPS.

- **Gli incentivi per l’assunzione di lavoratori in CIGS** (art. 8 c. 9, l. n. 407/90; art. 4, c. 3, l. n. 236/93; art. 2, d. l. 13 maggio 2011, n. 70 conv. in legge 12 luglio 2011 n. 106)

I datori di lavoro che assumono lavoratori sospesi in CIGS hanno diritto ad una serie di agevolazioni contributive ed economiche diverse a seconda della durata della sospensione.

E così, in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di **lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno 24 mesi**, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi nei sei mesi precedenti, i contributi previdenziali ed assistenziali sono ridotti nella misura del 50% (100% per le imprese operanti nei territori del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con decreto del *Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, e per le imprese artigiane*) per un periodo di 36 mesi (art. 8, comma 9, legge n. 407/90).

Tale incentivo è previsto solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, part-time o full-time, ed è escluso per quei lavoratori sospesi in CIGS, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento della sospensione presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell’impresa che assume ovvero risulta con quest’ultima in rapporto di collegamento o controllo.

In caso di assunzione con contratto a tempo pieno e indeterminato di **lavoratori che abbiano fruito del trattamento straordinario di integrazione salariale per almeno tre mesi, anche non continuativi, dipendenti da imprese beneficiarie da almeno sei mesi dell’intervento**, da parte di datori di lavoro che non abbiano sospensioni in atto o non abbiano proceduto a riduzione di personale, nei 12 mesi precedenti, salvo che l’assunzione avvenga per acquisire professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle sospensioni e riduzioni, per un periodo di dodici mesi, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti (art. 4, comma 3, legge n. 236/93).

In tale caso sono, inoltre, concessi i benefici di cui all’articolo 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, calcolati nella misura ivi prevista, ridotta di tre mesi, sulla base dell’età del lavoratore al momento dell’assunzione o ammissione (art. 4, comma 3, legge n. 236/93), ovvero, un contributo mensile a favore del datore di lavoro pari al 50% dell’indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per un periodo non superiore a 9 mesi. Tale periodo è elevato a 21 mesi, se il lavoratore è ultracinquantenne, e a 33 mesi, se il lavoratore è ultracinquantenne e residente nel Mezzogiorno.

Tali incentivi contributivi ed economici sono previsti solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato full-time e sono esclusi per quei lavoratori sospesi in CIGS, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento della sospensione presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell’impresa che assume ovvero risulta con quest’ultima in rapporto di collegamento o controllo.

INOLTRE, se il lavoratore appartiene alla categoria dei “lavoratori svantaggiati”⁶, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 12 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**. Se il lavoratore appartiene alla categoria dei “lavoratori molto svantaggiati”⁷, il datore di

⁵ L’integrazione salariale è il trattamento economico, a carico dell’INPS, corrisposto al lavoratore sospeso in CIGS ed è pari all’80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate comprese fra le ore 0 e il limite dell’orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali. L’importo dell’integrazione salariale non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento e aggiornato ogni anno in ragione del 100% dell’aumento derivante dalla variazione annuale dell’indice ISTAT. Per l’anno 2011, l’importo dell’integrazione salariale non può essere superiore ad € 906,80 (€ 853,84 al netto dall’aliquota del 5,84%), per le retribuzioni pari o inferiori ad € 1.961,80, e ad € 1.089,89 (€ 1.026,24 al netto dell’aliquota del 5,84%) per le retribuzioni superiori ad € 1.961,80 (circ. INPS 4 febbraio 2011, n. 25).

⁶ Si considerano “lavoratori svantaggiati”: 1) i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; 2) i lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; 3) i lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età; 4) i lavoratori che vivono soli con una o più persone a carico; 5) i lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna; 6) i lavoratori membri di una minoranza nazionale.

⁷ Si considerano “lavoratori molto svantaggiati”: i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 24 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**.

Il datore di lavoro decade dal diritto a fruire del credito di imposta, con l'obbligo di restituire il credito di imposta di cui ha usufruito, nei seguenti casi:

- se il numero dei dipendenti complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei 12 mesi precedenti alla data del 13 luglio 2011;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di 3 anni, ovvero di 2 anni nel caso delle piccole e medie imprese;
- se vengono accertate definitivamente violazioni non formali alla normativa fiscale e contributiva che abbiano comportato una sanzione di cinquemila euro, ovvero alla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; se vengono presi dalla magistratura competente provvedimenti per condotta antisindacale.

- **Gli incentivi per le imprese che utilizzano i propri dipendenti in CIGS** (art. 1, comma 1, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09, come integrato dall'art.1, comma 33, della legge n. 220/10)

In via sperimentale, per l'anno 2011, nel limite di 50 milioni di euro, i lavoratori percettori di trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, e dunque anche i lavoratori sospesi in CIGS, possono essere utilizzati dall'impresa di appartenenza (si richiede che il datore di lavoro abbia natura di impresa) in progetti di formazione o riqualificazione che possono includere attività produttiva connessa all'apprendimento.

L'inserimento del lavoratore nelle attività del progetto deve avvenire sulla base di uno specifico accordo stipulato in sede ministeriale dalle stesse parti sociali che sottoscrivono l'accordo relativo agli ammortizzatori sociali.

L'impresa che intende utilizzare propri dipendenti sospesi in CIGS deve elaborare un progetto di formazione o riqualificazione che contenga, dettagliatamente, il contenuto della formazione, la durata della stessa e la modalità di svolgimento.

L'impresa che utilizza il proprio dipendente in CIGS corrisponderà allo stesso solo la differenza tra la retribuzione spettante e il trattamento di sostegno al reddito. In buona sostanza, dalla retribuzione dovuta detrarrà il trattamento di sostegno al reddito percepito dal lavoratore.

La somma addizionale corrisposta dall'impresa ha natura retributiva, sia ai fini contributivi sia ai fini fiscali (messaggio INPS n. 16508 del 21.7.09). L'INPS continuerà ad accantonare la contribuzione figurativa.

Le modalità operative saranno definite con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia.

- **Gli incentivi per i lavoratori in CIGS che intendono intraprendere una attività autonoma o avviare una attività autoimprenditoriale o associarsi in cooperativa** (art. 1, comma 8, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09, come integrato dall'art.1, comma 33, della legge n. 220/10)

In via sperimentale per l'anno 2011, i lavoratori in CIGS che intendano intraprendere una attività autonoma o associarsi in cooperativa possono, ove ne facciano richiesta, ottenere la liquidazione dell'intero trattamento di CIGS non ancora percepito (l'importo dell'integrazione salariale per il numero di mensilità autorizzate al momento della presentazione dell'istanza e non ancora percepite).

Il lavoratore ammesso al beneficio deve dimettersi dall'impresa di appartenenza prima dell'erogazione dello stesso.

Le modalità operative saranno definite con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia.

Più schematicamente:

Incentivi all'assunzione diretti ai datori di lavoro (Rif. normativo: art. 8, comma 9, legge n. 407/90; art. 8, comma 4, legge n. 223/91; art. 4, comma 3, legge 236/93)						
Durata della sospensione	Tipologia contrattuale	Sgravi contributivi		Incentivi economici		Esclusioni
		Durata	Ammontare	Durata	Ammontare	

in CIGS						
Lavoratore sospeso in CIGS da almeno 24 mesi	Contratto a tempo <u>indeterminato</u> (part-time o full-time)	36 mesi	Riduzione del 50% (100% imprese artigiane)	No	No	L'incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in CIGS da almeno 24 mesi è escluso <ul style="list-style-type: none"> - in caso di assunzione a tempo determinato, - quando l'assunzione è effettuata in sostituzione di lavoratori licenziati o sospesi, per qualsiasi causa, nei sei mesi precedenti, - per quei lavoratori sospesi in CIGS, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento della sospensione presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.
Lavoratore sospeso in CIGS per almeno 3 mesi, dipendente da impresa beneficiaria dell'intervento o di integrazione salariale da almeno 6 mesi	Contratto a tempo <u>indeterminato</u> e full-time	12 mesi	Aliquota pari a quella degli apprendisti	- se il lavoratore ha meno di 50 anni, non più 9 mesi - se il lavoratore ha più di 50 anni ed è resident e nel Centro-Nord, non più di 21 mesi; - se il lavoratore ha più di 50 anni ed è resident e nel Mezzogiorno, non più di 33 mesi	50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore	L'incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in CIGS per almeno 3 mesi è escluso: <ul style="list-style-type: none"> - in caso di assunzione a tempo determinato, - in caso di assunzione a tempo indeterminato part-time, - per quei datori di lavoro che abbiano sospensioni in atto o abbiano proceduto a riduzione di personale, nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga per acquisire professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle sospensioni e riduzioni, - per quei lavoratori sospesi in CIGS "in deroga", nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento della sospensione presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Incentivi all'assunzione-credito di imposta	SI, solo per le regioni del Mezzogiorno, solo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e solo se il lavoratore è "svantaggiato" o "molto svantaggiato", il datore di lavoro ha diritto ad un credito di imposta nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore, <ul style="list-style-type: none"> - per 12 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore "svantaggiato" come definite dal reg. CE 800/2008 - per 24 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore "molto svantaggiato" come definite dal reg. CE 800/2008 Rif. normativo: art. 2, d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11
--	---

Incentivi all'utilizzazione	SI, per il datore di lavoro imprenditore che utilizza il proprio dipendente sospeso in progetti di formazione che possono includere attività produttiva. L'impresa corrisponderà al lavoratore utilizzato la sola differenza tra la retribuzione spettante e il trattamento di integrazione salariale. <i>Rif. normativo: art. 1, comma 1, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09 come integrato dall'art.1, comma 33, della legge n. 220/10</i>
Incentivi all'autoimpiego	SI, il lavoratore, che intende intraprendere una attività autonoma o associarsi in cooperativa, può richiedere la corresponsione, in un'unica soluzione, dell'intero trattamento di integrazione salariale non ancora percepito ed autorizzato al momento della presentazione dell'istanza. <i>Rif. normativo: art. 1, comma 8, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09 come integrato dall'art.1, comma 33, della legge n. 220/10</i>

3) GLI INCENTIVI PER I LAVORATORI DISOCCUPATI DA ALMENO 24 MESI

- **Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi** (art. 8 c. 9, l. n. 407/9; art. 2, d. l. 13 maggio 2011, n. 70 conv. in legge 12 luglio 2011 n. 106)

In caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi nei sei mesi precedenti, i contributi previdenziali ed assistenziali sono ridotti nella misura del 50% (100% per le imprese operanti nei territori del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, e per le imprese artigiane) per un periodo di 36 mesi (art. 8, comma 9, legge n. 407/90).

Tale incentivo è previsto solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, part-time o full-time.

INOLTRE, poiché il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori molto svantaggiati"⁸, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 24 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**.

Il datore di lavoro decade dal diritto a fruire del credito di imposta, con l'obbligo di restituire il credito di imposta di cui ha usufruito, nei seguenti casi:

- se il numero dei dipendenti complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei 12 mesi precedenti alla data del 13 luglio 2011;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di 3 anni, ovvero di 2 anni nel caso delle piccole e medie imprese;
- se vengono accertate definitivamente violazioni non formali alla normativa fiscale e contributiva che abbiano comportato una sanzione di cinquemila euro, ovvero alla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; se vengono presi dalla magistratura competente provvedimenti per condotta antisindacale.

Più schematicamente:

Incentivi all'assunzione diretti ai datori di	SI, se il lavoratore è disoccupato da almeno 24 mesi ed è assunto con contratto a tempo indeterminato (part-time o full-time). Gli sgravi contributivi ammontano al 50% (100% nelle aree del Mezzogiorno) per 36 mesi. esclusioni: L'incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi è escluso in caso di assunzione a tempo determinato,
--	--

⁸ Si considerano "lavoratori molto svantaggiati": i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

lavoro	quando l'assunzione è effettuata in sostituzione di lavoratori licenziati o sospesi, per qualsiasi causa, nei sei mesi precedenti. <i>Rif. normativo: art. 8 c. 9, l. n. 407/90</i>
Incentivi all'assunzione - credito di imposta	SI, solo per le regioni del Mezzogiorno, solo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro ha diritto ad un credito di imposta nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore, per 24 mesi <i>Rif. normativo: art. 2, d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11</i>

4) GLI INCENTIVI PER I LAVORATORI IN CIGS "IN DEROGA"

- **Chi sono i lavoratori in CIGS "in deroga"**

I lavoratori in CIGS "in deroga" sono i lavoratori sospesi sulla base di specifici provvedimenti adottati dal Ministro del lavoro in forza della normativa "in deroga" (da ultimo l'art. 1, comma 30, della legge n. 220/10 – legge di stabilità 2011).

Il lavoratore sospeso in CIGS "in deroga" percepisce un trattamento economico, la cosiddetta integrazione salariale⁹, a carico dell'INPS.

Sono ammessi al trattamento di CIGS "in deroga" solo quei lavoratori che abbiano i requisiti di cui all'art. 8, c. 3, del d.l. 86/89, conv. in l. n. 160/88, ovvero, **quei lavoratori che, alla data della richiesta del trattamento, abbiano conseguito, alle dipendenze dell'azienda, una anzianità aziendale di almeno 90 giorni** (art. 1, comma 31, l. n. 220/10).

- **Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori in CIGS "in deroga"** (art. 7-ter, comma 7, del d.l. n. 5/09, conv. in l. n. 33/09, come integrato dall'art. 1, comma 31 della legge n. 220/10; art. 2, d. l. 13 maggio 2011, n. 70 conv. in legge 12 luglio 2011 n. 106)

L'art. 7-ter, comma 7, del d.l. n. 5/09, conv. in l. n. 33/09, come integrato dall'art. 1, comma 31 della legge n. 220/10, ha stabilito che ai datori di lavoro che assumono lavoratori percettori, per l'anno 2011, del trattamento di CIGS "in deroga" e sospesi per cessazione di attività o per procedura concorsuale, è concesso dall'INPS un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non ancora erogate. Tale incentivo è erogato tramite il conguaglio dei contributi dovuti dai datori di lavoro. L'assunzione può essere sia a tempo indeterminato che a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale.

INOLTRE, se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori svantaggiati"¹⁰, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise,

⁹ L'integrazione salariale è il trattamento economico, a carico dell'INPS, corrisposto al lavoratore sospeso in CIGS "in deroga" ed è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali. L'importo dell'integrazione salariale non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento e aggiornato ogni anno in ragione del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT.

Per l'anno 2011, l'importo dell'integrazione salariale non può essere superiore ad € 906,80 (€ 853,84 al netto dall'aliquota del 5,84%), per le retribuzioni pari o inferiori ad € 1.961,80, e ad € 1.089,89 (€ 1.026,24 al netto dell'aliquota del 5,84%) per le retribuzioni superiori ad € 1.961,80 (circ. INPS 4 febbraio 2011, n. 25). In caso di proroghe della CIGS in deroga, l'importo dell'integrazione salariale è ridotto del 10%, in caso di prima proroga, del 30%, in caso di seconda proroga, del 40%, per le proroghe successive.

Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 12 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**. Se il lavoratore appartiene alla categoria dei “lavoratori molto svantaggiati”¹⁰, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 24 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**.

Il datore di lavoro decade dal diritto a fruire del credito di imposta, con l’obbligo di restituire il credito di imposta di cui ha usufruito, nei seguenti casi:

- se il numero dei dipendenti complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei 12 mesi precedenti alla data del 13 luglio 2011;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di 3 anni, ovvero di 2 anni nel caso delle piccole e medie imprese;
- se vengono accertate definitivamente violazioni non formali alla normativa fiscale e contributiva che abbiano comportato una sanzione di cinquemila euro, ovvero alla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; se vengono presi dalla magistratura competente provvedimenti per condotta antisindacale.

- **Gli incentivi per le imprese che utilizzano i propri dipendenti in CIGS “in deroga”** (art. 1, comma 1, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09, come integrato dall’art.1, comma 33, della legge n. 220/10)

In via sperimentale, per l’anno 2011, nel limite di 50 milioni di euro, i lavoratori percettori di trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, e dunque anche i lavoratori sospesi in CIGS in deroga, possono essere utilizzati dall’impresa di appartenenza (si richiede che il datore di lavoro abbia natura di impresa) in progetti di formazione o riqualificazione che possono includere attività produttiva connessa all’apprendimento.

L’inserimento del lavoratore nelle attività del progetto deve avvenire sulla base di uno specifico accordo stipulato in sede ministeriale dalle stesse parti sociali che sottoscrivono l’accordo relativo agli ammortizzatori sociali.

L’impresa che intende utilizzare propri dipendenti sospesi in CIGS in deroga deve elaborare un progetto di formazione o riqualificazione che contenga, dettagliatamente, il contenuto della formazione, la durata della stessa e la modalità di svolgimento.

L’impresa che utilizza il proprio dipendente in CIGS in deroga corrisponderà allo stesso solo la differenza tra la retribuzione spettante e il trattamento di sostegno al reddito. In buona sostanza, dalla retribuzione dovuta detrarrà il trattamento di sostegno al reddito percepito dal lavoratore.

La somma addizionale corrisposta dall’impresa ha natura retributiva, sia ai fini contributivi sia ai fini fiscali (messaggio INPS n. 16508 del 21.7.09). L’INPS continuerà ad accantonare la contribuzione figurativa.

Le modalità operative saranno definite con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell’economia.

- **Gli incentivi per i lavoratori in CIGS “in deroga” che intendono intraprendere una attività autonoma o avviare una attività autoimprenditoriale o associarsi in cooperativa** (art. 7-ter, comma 7, l.n. 33/09, come modificato dall’art. 1, comma 7, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09 ed integrato dall’art. 1, comma 31 della l. n. 220/10)

In via sperimentale, per l’anno 2011, i lavoratori in CIGS “in deroga” che intendano intraprendere una attività autonoma o associarsi in cooperativa possono, ove ne facciano richiesta, ottenere la liquidazione

dell’intero trattamento di CIGS “in deroga” non ancora percepito. Il lavoratore ammesso al beneficio deve dimettersi dall’impresa di appartenenza prima dell’erogazione dello stesso.

Più schematicamente:

<p>Incentivi all’assunzione dei lavoratori in CIGS “in deroga”</p>	<p>SI, ai datori di lavoro che assumono lavoratori percettori del trattamento di CIGS “in deroga” e sospesi per cessazione di attività o per procedura concorsuale, è concesso dall’INPS un incentivo pari all’indennità spettante al lavoratore, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non ancora erogate.</p> <p>L’incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in CIGS “in deroga” è escluso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • quando l’assunzione è effettuata in ottemperanza di un preesistente obbligo legale o contrattuale; • per quei lavoratori sospesi in CIGS “in deroga”, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento della sospensione presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell’impresa che assume ovvero risulta con quest’ultima in rapporto di collegamento o controllo; • per quei datori di lavoro che abbiano sospensioni in atto o abbiano proceduto a riduzione di personale, nei 6 mesi precedenti, salvo che l’assunzione avvenga per acquisire professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle sospensioni e riduzioni. <p>Rif. normativo: art. 7-ter, comma 7, del d.l. n. 5/09, conv. in l. n. 33/09, come integrato dall’art. 1, comma 31 della legge n. 220/10; circolare INPS del 13.1.2010, n. 5.</p>
<p>Incentivi all’assunzione - credito di imposta</p>	<p>SI, solo per le regioni del Mezzogiorno, solo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e solo se il lavoratore è “svantaggiato” o “molto svantaggiato”, il datore di lavoro ha diritto ad un credito di imposta nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore,</p> <ul style="list-style-type: none"> - per 12 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore “svantaggiato” come definite dal reg. CE 800/2008 - per 24 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore “molto svantaggiato” come definite dal reg. CE 800/2008 <p>Rif. normativo: art. 2, d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11</p>
<p>Incentivi all’autoimpiego</p>	<p>SI – il lavoratore, che intende intraprendere una attività autonoma o associarsi in cooperativa, può richiedere la corresponsione, in un’unica soluzione, dell’intero trattamento di integrazione salariale “in deroga” non ancora percepito</p> <p>Rif. normativo: art. 7-ter, comma 7, l.n. 33/09 come modificato dall’art. 1, comma 7, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09</p>

5) GLI INCENTIVI PER I LAVORATORI IN MOBILITÀ

- **Chi sono i lavoratori in mobilità**

I lavoratori in mobilità sono i lavoratori licenziati a seguito di una specifica procedura di riduzione di personale che devono osservare le aziende ammesse al trattamento di CIGS che non siano in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi e che intendano licenziare anche un solo lavoratore e le imprese con più di 15 dipendenti che, per riduzione o trasformazione di attività o di lavoro intendono procedere ad almeno 5 licenziamenti, nell’arco di 120 giorni.

¹⁰ Si considerano “lavoratori svantaggiati”: 1) i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; 2) i lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; 3) i lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età; 4) i lavoratori che vivono soli con una o più persone a carico; 5) i lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna; 6) i lavoratori membri di una minoranza nazionale.

¹¹ Si considerano “lavoratori molto svantaggiati”: i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

Il lavoratore collocato in mobilità percepisce un trattamento economico, la cosiddetta indennità di mobilità¹², a carico dell'INPS, per un periodo che varia a seconda dell'età e della residenza del lavoratore e, precisamente,

- per 12 mesi, se il lavoratore ha meno di 40 anni e non è residente nel Mezzogiorno¹³;
- per 24 mesi, se il lavoratore ha compiuto i 40 anni e non è residente nel Mezzogiorno;
- per 36 mesi, se il lavoratore ha compiuto i 50 anni e non è residente nel Mezzogiorno;
- per 24 mesi, se il lavoratore ha meno di 40 anni ed è residente nel Mezzogiorno;
- per 36 mesi, se il lavoratore ha compiuto i 40 anni ed è residente nel Mezzogiorno ;
- per 48 mesi, se il lavoratore ha compiuto i 50 anni ed è residente nel Mezzogiorno.

L'indennità di mobilità non può, comunque, essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata alle dipendenze dell'azienda che ha avviato la procedura di mobilità.

Per essere più chiari, facciamo alcuni esempi:

- se il lavoratore, che ha compiuto 50 anni ed è residente nel Mezzogiorno, ha lavorato alle dipendenze dell'azienda che ha avviato la procedura di mobilità per 20 mesi, percepirà l'indennità di mobilità per 20 mesi e non per 48 mesi.
- se il lavoratore, che ha meno di 40 anni e non è residente nel Mezzogiorno, ha lavorato alle dipendenze dell'azienda che ha avviato la procedura di mobilità per 10 mesi, percepirà l'indennità di mobilità per 10 mesi e non per 12 mesi.

- **Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità** (art. 8, commi 2 e 4, e 25 legge n. 223/9; art. 2, d. l. 13 maggio 2011, n. 70 conv. in legge 12 luglio 2011 n. 106)

I datori di lavoro che assumono lavoratori collocati in mobilità hanno diritto ad una serie di agevolazioni contributive ed economiche diverse a seconda del tipo di contratto di assunzione e dell'età del lavoratore.

E così, in caso di assunzione con **contratto a tempo determinato, non superiore a 12 mesi**, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi (art. 8, comma 2, legge n. 223/91). In tale ultimo caso, se il contratto è anche full-time al datore di lavoro è erogato, per un numero di mesi non superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero non superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree del Mezzogiorno, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore (art. 8, c. 4, legge n. 223/91).

In caso di assunzione con **contratto a tempo indeterminato**, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è, per i primi diciotto mesi, quella prevista per gli apprendisti (art. 25, comma 9, legge n. 223/91). Se il contratto è anche full-time al datore di lavoro è erogato, per un numero di mesi non superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero non superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree del Mezzogiorno, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore (art. 8, c. 4, legge n. 223/91).

Il diritto ai benefici è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo (art. 8, c. 4-bis, l. n. 223/91), quando

¹² L'indennità di mobilità è calcolata sulla base dell'trattamento di CIGS che il lavoratore ha percepito o avrebbe percepito nel periodo immediatamente antecedente la risoluzione del rapporto, nella misura percentuale del 100%, per i primi 12 mesi, e dell'80% dal tredicesimo mese in poi. L'importo dell'indennità di mobilità non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento. Per l'anno 2011, l'importo dell'indennità di mobilità è pari ad € 906,80 (€ 853,84 al netto dall'aliquota del 5,84%), per le retribuzioni pari o inferiori ad € 1.961,80, e ad € 1.089,89 (€ 1.026,24 al netto dell'aliquota del 5,84%) per le retribuzioni superiori ad € 1.961,80 (circ. INPS 4 febbraio 2011, n.25). L'indennità di mobilità spettante dal 13° mese in poi, sarà pari all'80% degli importi lordi suddetti: non si applica l'aliquota apprendisti.

¹³ D.P.R. 218/78 –Mezzogiorno- Regioni: Abruzzo; Basilicata; Calabria; Sicilia; Sardegna. Province: Latina; Frosinone. Comuni: della provincia di Rieti già compresi nell'ex circondario di Cittaducale; compresi nella zona del comprensorio di bonifica del fiume Tronto; della provincia di Roma compresi nella zona della bonifica di Latina; Isola d'Elba; Isola del Giglio; Isola Capraia.

non si realizza un effettivo incremento dell'occupazione e quando il datore è obbligato, dalla legge, all'assunzione.

INOLTRE, se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori svantaggiati"¹⁴, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 12 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**. Se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori molto svantaggiati"¹⁵, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 24 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**.

Il datore di lavoro decade dal diritto a fruire del credito di imposta, con l'obbligo di restituire il credito di imposta di cui ha usufruito, nei seguenti casi:

- se il numero dei dipendenti complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei 12 mesi precedenti alla data del 13 luglio 2011;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di 3 anni, ovvero di 2 anni nel caso delle piccole e medie imprese;
- se vengono accertate definitivamente violazioni non formali alla normativa fiscale e contributiva che abbiano comportato una sanzione di cinquemila euro, ovvero alla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; se vengono presi dalla magistratura competente provvedimenti per condotta antisindacale.

- **Gli incentivi per i lavoratori in mobilità che intendono intraprendere una attività autonoma o associarsi in cooperativa** (art. 7, comma 5, l. n. 223/91)

I lavoratori in mobilità che intendano intraprendere una attività autonoma o associarsi in cooperativa possono richiedere la corresponsione anticipata dell'intera indennità di mobilità non ancora percepita.

Ai sensi dell'art. 15, comma 1, della legge 133/99, se l'indennità di mobilità corrisposta anticipatamente viene reinvestita nella costituzione di un società cooperativa essa è da considerarsi non imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

¹⁴ Si considerano "lavoratori svantaggiati": 1) i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; 2) i lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; 3) i lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età; 4) i lavoratori che vivono soli con una o più persone a carico; 5) i lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna; 6) i lavoratori membri di una minoranza nazionale.

¹⁵ Si considerano "lavoratori molto svantaggiati": i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

Più schematicamente:

Incentivi all'assunzione diretti ai datori di lavoro (Rif. normativo: artt. 8, commi 2, 4, 4-bis, e 25, comma 9, legge n. 223/91)					
Tipologia contrattuale	Sgravi contributivi		Incentivi economici		Esclusioni
	Durata	Ammontare	Durata	Ammontare	
tempo pieno e indeterminato	18 mesi	aliquota pari a quella degli apprendisti	non più 12 mesi se il lavoratore ha meno di 50 anni non più di 24 mesi se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel Centro-Nord non più di 36 mesi se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel Mezzogiorno	50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore	Sono esclusi dagli incentivi all'assunzione (art. 8, comma 4-bis, legge n. 223/91) i datori di lavoro che: - non realizzano un effettivo incremento dell'occupazione; - sono obbligati dalla legge all'assunzione; - presentano assetti proprietari coincidenti, ovvero risultano in rapporto di collegamento o controllo, con l'impresa che ha collocato il lavoratore in mobilità, nei 6 mesi precedenti.
part-time e indeterminato	18 mesi	Aliquota pari a quella degli apprendisti			
tempo determinato (part-time o full-time)	12 mesi	Aliquota pari a quella degli apprendisti			
tempo determinato, trasformato in part-time e indeterminato	Ulteriori 12 mesi	Aliquota pari a quella degli apprendisti			
tempo determinato, trasformato in full-time e indeterminato	Ulteriori 12 mesi	Aliquota pari a quella degli apprendisti	non più 12 mesi se il lavoratore ha meno di 50 anni non più di 24 mesi se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel Centro-Nord non più di 36 mesi se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel Mezzogiorno	50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore	
part-time e determinato	12 mesi	Aliquota pari a quella degli apprendisti			

Incentivi all'assunzione - credito di imposta	SI, solo per le regioni del Mezzogiorno, solo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e solo se il lavoratore è "svantaggiato" o "molto svantaggiato", il datore di lavoro ha diritto ad un credito di imposta nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore, - per 12 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore "svantaggiato" come definite dal reg. CE 800/2008 - per 24 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore "molto svantaggiato" come definite dal reg. CE 800/2008 <i>Rif. normativo: art. 2, d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11</i>
--	--

Incentivi all'autoimpiego	SI, il lavoratore, che intende intraprendere una attività autonoma o associarsi in cooperativa, può richiedere la corresponsione, in un'unica soluzione, dell'intero trattamento di mobilità non ancora percepito <i>Rif. normativo: art. 7, comma 5, legge n. 223/91</i>
----------------------------------	--

6) GLI INCENTIVI PER I LAVORATORI IN MOBILITÀ "IN DEROGA"

• Chi sono i lavoratori in mobilità "in deroga"

I lavoratori in mobilità "in deroga" sono i lavoratori licenziati e percettori dell'indennità di mobilità sulla base di specifici provvedimenti adottati dal Ministro del lavoro in forza della normativa "in deroga" (da ultimo l'art. 1, comma 30, della legge n. 220/10 – legge di stabilità 2011).

Il lavoratore in mobilità "in deroga" percepisce un trattamento economico, la cosiddetta indennità di mobilità¹⁶, a carico dell'INPS.

Sono ammessi al trattamento di mobilità "in deroga" solo quei lavoratori che abbiano i requisiti di cui all'art. 16, comma 1, legge 223/91, ovvero, quei lavoratori che, alla data della richiesta del trattamento, abbiano conseguito, alle dipendenze dell'azienda, una anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui 6 di lavoro effettivo. Ai fini del computo dell'anzianità aziendale si considerano valide anche eventuali mensilità accreditate dalla medesima impresa presso la gestione separata dell'INPS (co.co.pro.), con esclusione dei titolari di reddito da lavoro autonomo (art. 1, comma 31, l. n. 220/10).

- **Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità "in deroga"** (art. 7-ter, comma 7, del d.l. n. 5/09, conv. in l. n. 33/09, come integrato dall'art. 1, comma 31 della legge n. 220/10; art. 2, d. l. 13 maggio 2011, n. 70 conv. in legge 12 luglio 2011 n. 106)

L'art. 7-ter, comma 7, del d.l. n. 5/09, conv. in l. n. 33/09 come integrato dall'art. 1, comma 31 della legge n. 220/10, ha stabilito che ai datori di lavoro che assumono lavoratori percettori, per l'anno 2011, del trattamento di mobilità "in deroga" e licenziati per cessazione di attività o per procedura concorsuale, è concesso dall'INPS un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate. Tale incentivo è erogato tramite il conguaglio dei contributi dovuti dai datori di lavoro. L'assunzione può essere sia a tempo indeterminato che a tempo parziale.

INOLTRE, se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori svantaggiati"¹⁷, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise,

¹⁶L'indennità di mobilità è calcolata sulla base dell'trattamento di CIGS che il lavoratore ha percepito o avrebbe percepito nel periodo immediatamente antecedente la risoluzione del rapporto, nella misura percentuale del 100%, per i primi 12 mesi, e dell'80% dal tredicesimo mese in poi. L'importo dell'indennità di mobilità non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento. Per l'anno 2011, l'importo dell'indennità di mobilità è pari ad € 906,80 (€ 853,84 al netto dall'aliquota del 5,84%), per le retribuzioni pari o inferiori ad € 1.961,80, e ad € 1.089,89 (€ 1.026,24 al netto dell'aliquota del 5,84%) per le retribuzioni superiori ad € 1.961,80 (circ. INPS 4 febbraio 2011, n.25). L'indennità di mobilità spettante dal 13° mese in poi, sarà pari all'80% degli importi lordi suddetti: non si applica l'aliquota apprendisti. In caso di proroghe della mobilità in deroga, l'importo dell'indennità di mobilità è ridotto del 10%, in caso di prima proroga, del 30%, in caso di seconda proroga, del 40%, per le proroghe successive.

Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 12 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**. Se il lavoratore appartiene alla categoria dei “lavoratori molto svantaggiati”¹⁷, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 24 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**.

Il datore di lavoro decade dal diritto a fruire del credito di imposta, con l’obbligo di restituire il credito di imposta di cui ha usufruito, nei seguenti casi:

- se il numero dei dipendenti complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei 12 mesi precedenti alla data del 13 luglio 2011;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di 3 anni, ovvero di 2 anni nel caso delle piccole e medie imprese;
- se vengono accertate definitivamente violazioni non formali alla normativa fiscale e contributiva che abbiano comportato una sanzione di cinquemila euro, ovvero alla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; se vengono presi dalla magistratura competente provvedimenti per condotta antisindacale.

- **Gli incentivi per i lavoratori in mobilità “in deroga” che intendono intraprendere una attività autonoma o avviare una attività autoimprenditoriale o associarsi in cooperativa** (art. 7-ter, comma 7, l.n. 33/09, come modificato dall’art. 1, comma 7, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09 e integrato dall’art.1, comma1)

In via sperimentale per l’anno 2011, i lavoratori in mobilità “in deroga” che intendano intraprendere una attività autonoma o associarsi in cooperativa possono, ove ne facciano richiesta, ottenere la liquidazione dell’intero trattamento di mobilità “in deroga” non ancora percepito.

Più schematicamente:

Incentivi all’assunzione dei lavoratori in mobilità “in deroga”	<p>Si, ai datori di lavoro che assumono lavoratori percettori del trattamento di mobilità “in deroga” e licenziati per cessazione di attività o per procedura concorsuale, è concesso dall’INPS un incentivo pari all’indennità spettante al lavoratore, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate. L’incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità “in deroga” è escluso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • quando l’assunzione è effettuata in ottemperanza di un preesistente obbligo legale o contrattuale; • per quei lavoratori collocati in mobilità “in deroga”, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento del licenziamento presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell’impresa che assume ovvero risulta con quest’ultima in rapporto di collegamento o controllo; • per quei datori di lavoro che abbiano sospensioni in atto o abbiano proceduto a riduzione di personale, nei 6 mesi precedenti, salvo che l’assunzione avvenga per acquisire professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle sospensioni e riduzioni, <p>Rif. normativo: art. 7-ter, comma 7, del d.l. n. 5/09, conv. in l. n. 33/09, come integrato dall’art. 1, comma 31 della legge n. 220/10; circolare INPS del 13.1.2010, n. 5.</p>
Incentivi all’assunzione - credito di imposta	<p>SI, solo per le regioni del Mezzogiorno, solo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e solo se il lavoratore è “svantaggiato” o “molto svantaggiato”, il datore di lavoro ha diritto ad un credito di imposta nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore,</p>

¹⁷ Si considerano “lavoratori svantaggiati”: 1) i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; 2) i lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; 3) i lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età; 4) i lavoratori che vivono soli con una o più persone a carico; 5) i lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna; 6) i lavoratori membri di una minoranza nazionale.

¹⁸ Si considerano “lavoratori molto svantaggiati”: i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

	<ul style="list-style-type: none"> - per 12 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore “svantaggiato” come definite dal reg. CE 800/2008 - per 24 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore “molto svantaggiato” come definite dal reg. CE 800/2008 <p>Rif. normativo: art. 2, d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11</p>
Incentivi all’autoimpiego	<p>SI, il lavoratore, che intende intraprendere una attività autonoma o associarsi in cooperativa, può richiedere la corresponsione, in un’unica soluzione, dell’intero trattamento di mobilità “in deroga” non ancora percepito</p> <p>Rif. normativo: art. 7-ter, comma 7, l.n. 33/09 come modificato dall’art. 1, comma 7, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09, come integrato dall’art. 1, comma 31, l. n. 220/10</p>

7) GLI INCENTIVI PER I LAVORATORI PERCETTORI DEL TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE

- **Chi sono i lavoratori percettori del trattamento di disoccupazione**

Il trattamento ordinario di disoccupazione è corrisposto ai lavoratori subordinati che abbiano perso involontariamente il posto di lavoro che possano far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno (52 settimane) di contribuzione nel biennio precedente lo stato di disoccupazione, che abbiano presentato domanda per conseguire il diritto all’indennità di disoccupazione, in forma scritta, all’INPS, entro sessanta giorni dall’inizio della disoccupazione indennizzabile e che abbiano reso dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale.

L’indennità di disoccupazione¹⁹ è corrisposta dall’INPS per un periodo non superiore a otto mesi, per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni, e per un periodo non superiore a dodici mesi, per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta.

- **Gli incentivi per l’assunzione di lavoratori percettori del trattamento di disoccupazione** (art. 2, commi 134 e 151, della legge n. 191/09, come integrato dall’art. 1, comma 33, l. n. 220/10; art. 2, d. l. 13 maggio 2011, n. 70 conv. in legge 12 luglio 2011 n. 106)

L’art. 2, comma 151, della legge n. 191/09, come integrato dall’art. 1, comma 33, l. n. 220/10, ha stabilito, in via sperimentale, per l’anno 2011, che ai datori di lavoro che assumono, con contratto a tempo indeterminato full-time, lavoratori percettori del trattamento di disoccupazione è concesso, dall’INPS, un incentivo pari all’indennità spettante al lavoratore, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate. Tale incentivo è erogato tramite il conguaglio dei contributi dovuti dai datori di lavoro. L’incentivo è escluso per quei datori di lavoro che siano obbligati dalla legge all’assunzione, che abbiano effettuato, nei 6 mesi precedenti, riduzione di personale, a meno che l’assunzione avvenga per acquisire professionalità diverse. L’incentivo è, altresì, escluso per quei datori di lavoro che abbiano sospensioni in atto.

Per l’accesso all’incentivo il datore di lavoro deve presentare istanza all’INPS entro il mese successivo all’assunzione.

L’art. 2, comma 134, della legge n. 191/09, come integrato dall’art. 1, comma 33, l. n. 220/10, inoltre, ha stabilito che se il lavoratore percettore dell’indennità di disoccupazione ha almeno 50 anni di età o 35 anni di

¹⁹ L’indennità di disoccupazione viene calcolata in percentuale sulla retribuzione media soggetta a contribuzione relativa ai tre mesi precedenti l’inizio dello stato di disoccupazione (art. 7, c. 2, l. n. 160/88), ed è pari al 60% per i primi sei mesi, al 50% per i successivi due mesi, al 40% per gli ulteriori mesi (art. 25, legge n. 247/07). L’importo dell’indennità di disoccupazione non può, comunque, superare il limite massimo, fissato annualmente dall’INPS e variabile a seconda della retribuzione di riferimento. Per l’anno 2011, l’importo dell’indennità di disoccupazione non può essere superiore ad € 906,80, per le retribuzioni pari o inferiori ad € 1.961,80, e ad € 1.089,89 per le retribuzioni superiori ad € 1.961,80 (circ. INPS 4 febbraio 2011, n. 25). Non si applica l’aliquota apprendisti ex art. 26, l. n. 41/86. L’indennità di disoccupazione è soggetta a tassazione alla fonte dell’imposta sul reddito delle persone fisiche (art. 17, c. 1, lett. c, D.P.R. 917/86).

anzianità contributiva, il datore di lavoro che lo assume, con qualsiasi tipo di contratto, ha diritto ad una riduzione contributiva pari a quella prevista per gli apprendisti (aliquota 10%), fino al 31.12.2011. L'incentivo è escluso per quei datori di lavoro che siano obbligati dalla legge all'assunzione, che abbiano effettuato, nei 6 mesi precedenti, riduzione di personale, a meno che l'assunzione avvenga per acquisire professionalità diverse. L'incentivo è, altresì, escluso per quei datori di lavoro che abbiano sospensioni in atto.

Per l'accesso all'incentivo il datore di lavoro deve presentare istanza all'INPS entro il mese successivo all'assunzione.

Le modalità operative saranno definite con decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia.

INOLTRE, se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori svantaggiati"²⁰, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 12 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**. Se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori molto svantaggiati"²¹, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 24 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**.

Il datore di lavoro decade dal diritto a fruire del credito di imposta, con l'obbligo di restituire il credito di imposta di cui ha usufruito, nei seguenti casi:

- se il numero dei dipendenti complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei 12 mesi precedenti alla data del 13 luglio 2011;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di 3 anni, ovvero di 2 anni nel caso delle piccole e medie imprese;
- se vengono accertate definitivamente violazioni non formali alla normativa fiscale e contributiva che abbiano comportato una sanzione di cinquemila euro, ovvero alla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; se vengono presi dalla magistratura competente provvedimenti per condotta antisindacale.

Più schematicamente:

Incentivi all'assunzione diretti ai datori di lavoro (Rif. normativo: art. 2, commi 134 e 151, legge n. 191/09 come integrato dall'art. 1, comma 33, l. n. 220/10)					
Tipologia contrattuale	Condizione del Lavoratore	Sgravi contributivi		Incentivi economici	
		Durata	Ammontare	Durata	Ammontare
Contratto a tempo indeterminato full-time	Under 50	NO	No	il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate	
	Over 50 o 35 anni di anzianità	SI	aliquota apprendisti fino al 31.12.2011	il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate	
Contratto a tempo indeterminato part-time	Under 50	No	No	No	No
	Over 50 o 35 anni di anzianità	Si	aliquota apprendisti fino al 31.12.2011	No	No

²⁰ Si considerano "lavoratori svantaggiati": 1) i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; 2) i lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; 3) i lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età; 4) i lavoratori che vivono soli con una o più persone a carico; 5) i lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna; 6) i lavoratori membri di una minoranza nazionale.

²¹ Si considerano "lavoratori molto svantaggiati": i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

Contratto a tempo determinato full-time o part-time	Under 50	No	No	No	No
	Over 50 o 35 anni di anzianità	Si	aliquota apprendisti fino al 31.12.2011	No	No
Incentivi all'assunzione - credito di imposta		SI, solo per le regioni del Mezzogiorno, solo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e solo se il lavoratore è "svantaggiato" o "molto svantaggiato", il datore di lavoro ha diritto ad un credito di imposta nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore, <ul style="list-style-type: none"> - per 12 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore "svantaggiato" come definite dal reg. CE 800/2008 - per 24 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore "molto svantaggiato" come definite dal reg. CE 800/2008 Rif. normativo: art. 2, d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11			

8) INCENTIVI PER I LAVORATORI PERCETTORI DELL'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE SPECIALE EDILE (ART. 20, LEGGE N. 223/91)

- **Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori percettori dell'indennità di disoccupazione speciale edile (art. 20, legge n. 223/91; art. 2, d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11)**

I datori di lavoro che assumono, con contratto di reinserimento, lavoratori che fruiscono da almeno dodici mesi del trattamento speciale di disoccupazione hanno diritto ad una riduzione, nella misura del 75%, della quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale proprio carico, per un periodo che varia in relazione alla durata della disoccupazione, e precisamente, per i primi dodici mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo inferiore a due anni, per i primi ventiquattro mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a due anni e inferiore a tre anni, per i primi trentasei mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a tre anni.

Il datore di lavoro ha facoltà di optare per una riduzione misura del 37,50%, della quota di contribuzione previdenziale ed assistenziale proprio carico, per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione e non superiore in ogni caso, a settantadue mesi, e precisamente, per i primi ventiquattro mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo inferiore a due anni, per i primi quarantotto mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a due anni e inferiore a tre anni, per i primi settantadue mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a tre anni.

I lavoratori assunti con contratto di reinserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Il contratto di reinserimento, che può essere anche part-time o a termine, deve essere stipulato per iscritto e copia del contratto stesso deve essere inviata, entro 30 giorni, alla Direzione Provinciale del Lavoro e alla sede INPS territorialmente competenti.

Le agevolazioni sono escluse per quei datori di lavoro che, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto, ovvero abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale.

INOLTRE, se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori svantaggiati"²², il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo**

²² Si considerano "lavoratori svantaggiati": 1) i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; 2) i lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; 3) i lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età; 4) i lavoratori che vivono soli con una o più persone a carico; 5) i lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna; 6) i lavoratori membri di una minoranza nazionale.

indeterminato, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 12 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**. Se il lavoratore appartiene alla categoria dei “lavoratori molto svantaggiati”²³, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 24 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**.

Il datore di lavoro decade dal diritto a fruire del credito di imposta, con l’obbligo di restituire il credito di imposta di cui ha usufruito, nei seguenti casi:

- se il numero dei dipendenti complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei 12 mesi precedenti alla data del 13 luglio 2011;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di 3 anni, ovvero di 2 anni nel caso delle piccole e medie imprese;
- se vengono accertate definitivamente violazioni non formali alla normativa fiscale e contributiva che abbiano comportato una sanzione di cinquemila euro, ovvero alla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; se vengono presi dalla magistratura competente provvedimenti per condotta antisindacale.

Più schematicamente:

Incentivi all’assunzione diretti ai datori di lavoro (Rif. normativo: art. 20, legge n. 223/91)				
Tipologia contrattuale	Durata dello stato di disoccupazione	Sgravi contributivi		Esclusioni
		Durata	Ammontare	
contratto di reinserimento (anche part-time o a termine)	da 12 mesi a 2 anni	12 mesi	75%	Le agevolazioni sono escluse per quei datori di lavoro che, al momento dell’instaurazione del rapporto di lavoro, abbiano nell’azienda sospensioni dal lavoro in atto, ovvero abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l’assunzione non avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale.
	da 2 a 3 anni	24 mesi	75%	
	Più di 3 anni	36 mesi	75%	
contratto di reinserimento (anche part-time o a termine)	da 12 mesi a 2 anni	24 mesi	37,50%	
	da 2 a 3 anni	48 mesi	37,50%	
	più di 3 anni	72 mesi	37,50%	
Credito di imposta	SI, solo per le regioni del Mezzogiorno, solo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e solo se il lavoratore è “svantaggiato” o “molto svantaggiato”, il datore di lavoro ha diritto ad un credito di imposta nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore, <ul style="list-style-type: none"> - per 12 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore “svantaggiato” come definite dal reg. CE 800/2008 - per 24 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore “molto svantaggiato” come definite dal reg. CE 800/2008 Rif. normativo: art. 2, d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11			

²³ Si considerano “lavoratori molto svantaggiati”: i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

9) GLI INCENTIVI PER I LAVORATORI SOSPESI E PERCETTORI DELL’INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE ORDINARIA CON I REQUISITI NORMALI

- **Chi sono i lavoratori sospesi e percettori del trattamento di disoccupazione ordinaria con i requisiti normali (art. 19, comma 1, lett.a), del d.l. n. 185/08 conv. in l. n. 2/09)**

Essi sono lavoratori sospesi dal lavoro per crisi aziendale o occupazionale²⁴ che abbiano almeno due anni di assicurazione e un anno di contribuzione nel biennio precedente l’inizio del periodo di sospensione che, per un periodo non superiore a 90 giornate, percepiscono il trattamento di disoccupazione ordinaria con i requisiti normali.

Al momento della presentazione della domanda per l’indennità di disoccupazione ordinaria con i requisiti normali il lavoratore deve rendere dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale.

Essi sono dipendenti da imprese non destinatarie di interventi di CIGO, CIGS, cassa integrazione edile, agricola.

Il lavoratore sospeso ha diritto ad un trattamento pari all’indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali²⁵.

L’art. 1, comma 1 del d.l. n. 78/09, convertito in l. n. 102/09, come integrato dall’art. 1, comma 33, della legge n. 220/10, ha previsto specifici incentivi all’utilizzazione dei lavoratori sospesi, qui di seguito descritti:

- **Gli incentivi per le imprese che utilizzano i propri dipendenti sospesi e percettori del trattamento di disoccupazione ordinaria con i requisiti normali (art. 1, comma 1, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09, come integrato dall’art. 1, comma 33, della legge n. 220/10)**

In via sperimentale, per l’anno 2011, i lavoratori percettori di trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, e dunque anche i lavoratori sospesi per crisi aziendale o occupazionale e percettori del trattamento di disoccupazione ordinaria con i requisiti normali, possono essere utilizzati dall’impresa di appartenenza (si richiede che il datore di lavoro abbia qualifica di impresa) in progetti di formazione o riqualificazione che possono includere attività produttiva connessa all’apprendimento.

L’inserimento del lavoratore nelle attività del progetto deve avvenire sulla base di uno specifico accordo stipulato in sede ministeriale dalle stesse parti sociali che sottoscrivono l’accordo relativo agli ammortizzatori sociali.

²⁴ Il decreto interministeriale attuativo del d.l. 185/08 ha precisato che per “sospensioni riconducibili a situazioni di crisi aziendali o occupazionali” debbano intendersi gli eventi transitori e di carattere temporaneo dovuti a situazioni di mercato o eventi naturali che comportino mancanza di lavoro, di commesse, di ordini o clienti e precisamente: a) crisi di mercato, comprovata dall’andamento negativo ovvero involutivo degli indicatori economico finanziari complessivamente considerati; b) mancanza o contrazione di lavoro, commesse, clienti, prenotazioni o ordini ovvero contrazione o cancellazione delle richieste di missioni nel caso delle agenzie di somministrazione di lavoro; c) mancanza di materie prime o contrazione di attività non dipendente da inadempienze contrattuali dell’azienda o da inerzia del datore di lavoro; d) sospensioni o contrazioni dell’attività lavorativa in funzione di scelte economiche, produttive o organizzative dell’impresa che esercita l’influsso gestionale prevalente; e) eventi improvvisi e imprevedibili quali incendio, calamità naturali, condizioni metereologiche che incerte; f) ritardati pagamenti oltre 150 giorni in caso di appalti o forniture verso la pubblica amministrazione. Restano espressamente esclusi casi di sospensioni programmate e i rapporti di lavoro con part-time verticale per i periodi di sospensione contrattualmente programmati.

²⁵ L’indennità di disoccupazione viene calcolata in percentuale sulla retribuzione media soggetta a contribuzione relativa ai tre mesi precedenti l’inizio dello stato di disoccupazione (art. 7, c. 2, l. n. 160/88), ed è pari al 60% per i primi sei mesi, al 50% per i successivi due mesi, al 40% per gli ulteriori mesi (art. 25, legge n. 247/07). L’importo dell’indennità di disoccupazione non può, comunque, superare il limite massimo, fissato annualmente dall’INPS e variabile a seconda della retribuzione di riferimento. Per l’anno 2011, l’importo dell’indennità di disoccupazione non può essere superiore ad € 906,80, per le retribuzioni pari o inferiori ad € 1.961,80, e ad € 1.089,89 per le retribuzioni superiori ad € 1.961,80 (circ. INPS 4 febbraio 2011, n. 25). Non si applica l’aliquota apprendisti ex art. 26, l. n. 41/86. L’indennità di disoccupazione è soggetta a tassazione alla fonte dell’imposta sul reddito delle persone fisiche (art. 17, c. 1, lett. c, D.P.R. 917/86).

L'impresa che utilizza il proprio dipendente corrisponderà allo stesso solo la differenza tra la retribuzione spettante e il trattamento di sostegno al reddito. In buona sostanza, dalla retribuzione dovuta detrarrà il trattamento di sostegno al reddito percepito dal lavoratore.

La somma addizionale corrisposta dall'impresa ha natura retributiva, sia ai fini contributivi sia ai fini fiscali (messaggio INPS n. 16508 del 21.7.09).

Le modalità attuative dell'incentivo saranno definite con decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia.

- **Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori sospesi e percettori del trattamento di disoccupazione ordinaria con i requisiti normali** (art. 2, d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11)

Se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori svantaggiati"²⁶, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 12 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**. Se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori molto svantaggiati"²⁷, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 24 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**.

Il datore di lavoro decade dal diritto a fruire del credito di imposta, con l'obbligo di restituire il credito di imposta di cui ha usufruito, nei seguenti casi:

- se il numero dei dipendenti complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei 12 mesi precedenti alla data del 13 luglio 2011;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di 3 anni, ovvero di 2 anni nel caso delle piccole e medie imprese;
- se vengono accertate definitivamente violazioni non formali alla normativa fiscale e contributiva che abbiano comportato una sanzione di cinquemila euro, ovvero alla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; se vengono presi dalla magistratura competente provvedimenti per condotta antisindacale.

Più schematicamente:

Incentivi all'utilizzazione	SI, per il datore di lavoro imprenditore che utilizza il proprio dipendente sospeso in progetti di formazione che possono includere attività produttiva. L'impresa corrisponderà al lavoratore utilizzato la sola differenza tra la retribuzione spettante e il trattamento di disoccupazione.
	Rif. normativo: art. 1, comma 1, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09- come integrato dall'art. 1, comma 33, della legge n. 220/10

Incentivi all'assunzione - credito di imposta	SI, solo per le regioni del Mezzogiorno, solo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e solo se il lavoratore è "svantaggiato" o "molto svantaggiato", il datore di lavoro ha diritto ad un credito di imposta nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore,
	<ul style="list-style-type: none"> - per 12 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore "svantaggiato" come definite dal reg. CE 800/2008 - per 24 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore "molto svantaggiato" come definite dal reg. CE 800/2008
Rif. normativo: art. 2, d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11	

²⁶ Si considerano "lavoratori svantaggiati": 1) i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; 2) i lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; 3) i lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età; 4) i lavoratori che vivono soli con una o più persone a carico; 5) i lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna; 6) i lavoratori membri di una minoranza nazionale.

²⁷ Si considerano "lavoratori molto svantaggiati": i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

Le modalità attuative dell'incentivo saranno definite con decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia.

- **Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori sospesi e percettori del trattamento di disoccupazione ordinaria con i requisiti ridotti** (art. 2, d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11)

Se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori svantaggiati"³¹, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 12 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**. Se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori molto svantaggiati"³², il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 24 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**.

Il datore di lavoro decade dal diritto a fruire del credito di imposta, con l'obbligo di restituire il credito di imposta di cui ha usufruito, nei seguenti casi:

- se il numero dei dipendenti complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei 12 mesi precedenti alla data del 13 luglio 2011;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di 3 anni, ovvero di 2 anni nel caso delle piccole e medie imprese;
- se vengono accertate definitivamente violazioni non formali alla normativa fiscale e contributiva che abbiano comportato una sanzione di cinquemila euro, ovvero alla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; se vengono presi dalla magistratura competente provvedimenti per condotta antisindacale.

Più schematicamente:

Più schematicamente:

Incentivi all'utilizzazione	SI, per il datore di lavoro imprenditore che utilizza il proprio dipendente sospeso in progetti di formazione che possono includere attività produttiva. L'impresa corrisponderà al lavoratore utilizzato la sola differenza tra la retribuzione spettante e il trattamento di disoccupazione.
	Rif. normativo: art. 1, comma 1, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09 come integrato dall'art. 1, comma 33, della legge n. 220/10

Incentivi all'assunzione - credito di imposta	SI, solo per le regioni del Mezzogiorno, solo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e solo se il lavoratore è "svantaggiato" o "molto svantaggiato", il datore di lavoro ha diritto ad un credito di imposta nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore,
	<ul style="list-style-type: none"> - per 12 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore "svantaggiato" come definite dal reg. CE 800/2008 - per 24 mesi, se il lavoratore in CIGS rientra in una delle categorie di lavoratore "molto svantaggiato" come definite dal reg. CE 800/2008
Rif. normativo: art. 2, d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11	

³¹ Si considerano "lavoratori svantaggiati": 1) i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; 2) i lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; 3) i lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età; 4) i lavoratori che vivono soli con una o più persone a carico; 5) i lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna; 6) i lavoratori membri di una minoranza nazionale.

³² Si considerano "lavoratori molto svantaggiati": i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

11) GLI INCENTIVI PER GLI APPRENDISTI SOSPESI E PERCETTORI DELL'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE ORDINARIA CON I REQUISITI NORMALI

- **Chi sono gli apprendisti sospesi e percettori del trattamento di disoccupazione ordinaria con i requisiti normali** (art. 19, comma 1, lett.c), del d.l. n. 185/08 conv. in l. n. 2/09)

Essi sono i lavoratori che risultino assunti con qualifica di apprendista alla data di entrata in vigore del d.l. n. 185/08 (dicembre 2008) e che siano sospesi dal lavoro per crisi aziendale o occupazionale³³ ovvero licenziati (art. 19, comma 1, lett.c), del d.l. n. 185/08 conv. in l. n. 2/09) e che abbiano prestato servizio, presso l'azienda interessata, per almeno tre mesi, che abbiano rilasciato dichiarazione di immediata disponibilità a intraprendere, durante la sospensione dal lavoro, un percorso formativo e di riqualificazione professionale che, per un periodo non superiore a 90 giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendistato, hanno diritto ad un trattamento pari all'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali³⁴.

- **Gli incentivi per le imprese che utilizzano i propri dipendenti con qualifica di apprendisti sospesi con trattamento di disoccupazione** (art. 1, comma 1, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09, come integrato dall'art. 1, comma 33, della legge n. 220/10)

In via sperimentale, per l'anno 2011, i lavoratori percettori di trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, e dunque anche gli apprendisti sospesi, possono essere utilizzati dall'impresa di appartenenza (si richiede che il datore di lavoro abbia qualifica di impresa) in progetti di formazione o riqualificazione che possono includere attività produttiva connessa all'apprendimento.

L'inserimento del lavoratore nelle attività del progetto deve avvenire sulla base di uno specifico accordo stipulato in sede ministeriale dalle stesse parti sociali che sottoscrivono l'accordo relativo agli ammortizzatori sociali.

L'impresa che utilizza il proprio dipendente sospeso corrisponderà allo stesso solo la differenza tra la retribuzione spettante e il trattamento di sostegno al reddito. In buona sostanza, dalla retribuzione dovuta detrarrà il trattamento di sostegno al reddito percepito dal lavoratore.

La somma addizionale corrisposta dall'impresa ha natura retributiva, sia ai fini contributivi sia ai fini fiscali (messaggio INPS n. 16508 del 21.7.09).

Le modalità attuative dell'incentivo saranno definite con decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia.

³³ Il decreto interministeriale attuativo del d.l. 185/08 ha precisato che per "sospensioni riconducibili a situazioni di crisi aziendali o occupazionali" debbano intendersi gli eventi transitori e di carattere temporaneo dovuti a situazioni di mercato o eventi naturali che comportino mancanza di lavoro, di commesse, di ordini o clienti e precisamente: a) crisi di mercato, comprovata dall'andamento negativo ovvero involutivo degli indicatori economico finanziari complessivamente considerati; b) mancanza o contrazione di lavoro, commesse, clienti, prenotazioni o ordini ovvero contrazione o cancellazione delle richieste di missioni nel caso delle agenzie di somministrazione di lavoro; c) mancanza di materie prime o contrazione di attività non dipendente da inadempienze contrattuali dell'azienda o da inerzia del datore di lavoro; d) sospensioni o contrazioni dell'attività lavorativa in funzione di scelte economiche, produttive o organizzative dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente; e) eventi improvvisi e imprevedibili quali incendio, calamità naturali, condizioni metereologici che incerte; f) ritardati pagamenti oltre 150 giorni in caso di appalti o forniture verso la pubblica amministrazione. Restano espressamente esclusi casi di sospensioni programmate e i rapporti di lavoro con part-time verticale per i periodi di sospensione contrattualmente programmati.

³⁴ L'indennità di disoccupazione viene calcolata in percentuale sulla retribuzione media soggetta a contribuzione relativa ai tre mesi precedenti l'inizio dello stato di disoccupazione (art. 7, c. 2, l. n. 160/88), ed è pari al 60% per i primi sei mesi, al 50% per i successivi due mesi, al 40% per gli ulteriori mesi (art. 25, legge n. 247/07). L'importo dell'indennità di disoccupazione non può, comunque, superare il limite massimo, fissato annualmente dall'INPS e variabile a seconda della retribuzione di riferimento.

Per l'anno 2011, l'importo dell'indennità di disoccupazione non può essere superiore ad € 906,80, per le retribuzioni pari o inferiori ad € 1.961,80, e ad € 1.089,89 per le retribuzioni superiori ad € 1.961,80 (circ. INPS 4 febbraio 2011, n. 25).

Non si applica l'aliquota apprendisti ex art. 26, l. n. 41/86.

L'indennità di disoccupazione è soggetta a tassazione alla fonte dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (art. 17, c. 1, lett. c, D.P.R. 917/86).

- **Gli incentivi per l'assunzione di apprendisti sospesi o licenziati e percettori del trattamento di disoccupazione ordinaria con i requisiti normali** (art. 2, d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11)

Se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori svantaggiati"³⁵, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 12 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**. Se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori molto svantaggiati"³⁶, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 24 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**.

Il datore di lavoro decade dal diritto a fruire del credito di imposta, con l'obbligo di restituire il credito di imposta di cui ha usufruito, nei seguenti casi:

- se il numero dei dipendenti complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei 12 mesi precedenti alla data del 13 luglio 2011;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di 3 anni, ovvero di 2 anni nel caso delle piccole e medie imprese;
- se vengono accertate definitivamente violazioni non formali alla normativa fiscale e contributiva che abbiano comportato una sanzione di cinquemila euro, ovvero alla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; se vengono presi dalla magistratura competente provvedimenti per condotta antisindacale.

Più schematicamente:

Incentivi all'utilizzazione	SI, per il datore di lavoro imprenditore che utilizza il proprio dipendente sospeso in progetti di formazione che possono includere attività produttiva. L'impresa corrisponderà al lavoratore utilizzato la sola differenza tra la retribuzione spettante e il trattamento di disoccupazione. Rif. normativo: art. 1, comma 1, d.l. n. 78/09, conv. in l. n. 102/09 come integrato dall'art. 1, comma 33, della legge n. 220/10
------------------------------------	---

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DEI DIRIGENTI

La legge n. 266/97, all'art. 20, prevede, anche al fine di favorire l'incremento delle competenze manageriali delle piccole e medie imprese, che alle imprese che occupano meno di 250 dipendenti, e ai consorzi tra di esse, che assumano, anche con contratto di lavoro a termine, dirigenti privi di occupazione, è concesso, per ciascuno dei predetti lavoratori, un contributo pari al 50% della contribuzione complessiva dovuta agli istituti di previdenza per una durata non superiore a 12 mesi.

La legge n. 191/09 (finanziaria 2010) all'art.2, comma 134, così come modificato ed integrato dall'art. 1, comma 33, della legge 220/10 (legge di stabilità 2011) prevede, in via sperimentale per l'anno 2011, al fine di favorire l'assunzione di lavoratori percettori dell'indennità di disoccupazione, che, ai datori di lavoro che assumono lavoratori beneficiari dell'indennità di disoccupazione che abbiano almeno 50 anni di età, è estesa la riduzione contributiva prevista dall'art. 8, comma 2, e dall'art. 25, comma 9, della legge 223/91, ovvero una riduzione dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro, nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti, per l'anno 2011. Le modalità di attuazione della predetta norma devono essere definite con apposito decreto ministeriale.

La legge n. 191/09 (finanziaria 2010) all'art.2, comma 151, così come modificato ed integrato dall'art. 1, comma 33, della legge 220/10 (legge di stabilità 2011) prevede, in via sperimentale per l'anno 2011, che ai datori di lavoro che non abbiano effettuato nei 12 mesi precedenti riduzione di personale avente la stessa

³⁵ Si considerano "lavoratori svantaggiati": 1) i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; 2) i lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; 3) i lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età; 4) i lavoratori che vivono soli con una o più persone a carico; 5) i lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna; 6) i lavoratori membri di una minoranza nazionale.

³⁶ Si considerano "lavoratori molto svantaggiati": i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

qualifica dei lavoratori da assumere e che non abbiano sospensioni dal lavoro, per cassa integrazione guadagni straordinaria, in atto, che senza esservi tenuti assumono a tempo pieno ed indeterminato lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione ordinaria o speciale, è concesso dall'INPS un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore per il numero di mensilità di trattamento di disoccupazione non erogate attraverso il conguaglio dei contributi.

Il d.l. n. 70/11, conv. in l. n. 106/11, all'art. 2, prevede che se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori svantaggiati"³⁷, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 12 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**. Se il lavoratore appartiene alla categoria dei "lavoratori molto svantaggiati"³⁸, il datore di lavoro che lo assume in una delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), incrementando il numero dei lavoratori dipendenti **con contratto a tempo indeterminato**, avrà diritto ad un **credito di imposta, per 24 mesi, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore**.

Italia Lavoro, nell'ambito dell'Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego, al fine di accrescere le opportunità di ricollocazione di ex dirigenti disoccupati di età superiore ai 50 anni, ha previsto tre tipologie di incentivi (bonus assunzionali) a favore dei datori di lavoro che assumono soggetti target con qualifica di dirigente.

Qui di seguito sono illustrate nel dettaglio le misure di incentivazione all'assunzione sopra accennate.

INCENTIVI PREVISTI DALL'ART. 20 DELLA LEGGE 266/97 – dirigenti privi di occupazione

Incentivo: l'incentivo consiste in una riduzione della contribuzione complessiva (inclusa la quota a carico del lavoratore e i premi INAIL) nella misura del 50% per una durata non superiore a 12 mesi.

Datori di lavoro beneficiari: imprese che occupano meno di 250 dipendenti o consorzi tra esse.

Lavoratori incentivati: dirigenti privi di occupazione.

Tipologia contrattuale: il datore di lavoro che assume il dirigente privo di occupazione ha diritto al beneficio contributivo nel caso in cui assuma con contratto di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Modalità di accesso all'incentivo: per l'accesso agli incentivi contributivi di cui all'art. 20 della legge 266/97 devono essere stipulate apposite convenzioni tra le Agenzie per il lavoro, le associazioni rappresentative delle imprese con meno di 250 dipendenti e le confederazioni sindacali dei dirigenti.

Esclusioni: l'incentivo è escluso nel caso in cui il dirigente abbia avuto, nei sei mesi precedenti l'autorizzazione all'assunzione agevolata, rapporti di lavoro subordinato con l'impresa che lo assume.

Cumulabilità/Incumulabilità: la riduzione contributiva prevista dall'art. 20 della legge 266/97 è alternativa ad ogni altra forma di riduzione o sgravio prevista dalle norme vigenti sulle contribuzioni di previdenza (*Messaggio INPS n. 23786 del 24-6-2005*)

Modalità operative: L'importo da porre a credito dell'impresa, pari al 50% della contribuzione di previdenza e di assistenza sociale (quota a carico del datore di lavoro e quota a carico del lavoratore) va contraddistinto dal codice "R410" e dalla dicitura "Rid. art. 20 L. 266/97". (*Circolare INPS n. 218 del 6 novembre 1997*)

³⁷ Si considerano "lavoratori svantaggiati": 1) i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; 2) i lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; 3) i lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età; 4) i lavoratori che vivono soli con una o più persone a carico; 5) i lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna; 6) i lavoratori membri di una minoranza nazionale.

³⁸ Si considerano "lavoratori molto svantaggiati": i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

INCENTIVI PREVISTI DALL'ART. 2, COMMA 134, DELLA LEGGE N. 191/09 (FINANZIARIA 2010) COSÌ COME MODIFICATO ED INTEGRATO DALL'ART. 1, COMMA 33, DELLA LEGGE 220/10 (LEGGE DI STABILITÀ 2011) – disoccupati over 50 percettori dell'indennità di disoccupazione ordinaria o speciale

Incentivo: l'incentivo consiste in una riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti, fino al 31.12.2011 L'aliquota apprendisti è pari al 10% della retribuzione imponibile.

Datori di lavoro beneficiari: tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative nel caso di stipula, con il socio, di un contratto di lavoro subordinato, che non siano tenuti all'assunzione. I datori di lavoro sono tenuti all'assunzione quando l'assunzione costituisce un obbligo di legge, di contratto collettivo o individuale.

Lavoratori incentivati: disoccupati (compresi i dirigenti) percettori dell'indennità di disoccupazione ordinaria o speciale che abbiano compiuto i 50 anni di età.

Tipologia contrattuale: il datore di lavoro che assume il disoccupato (compreso il dirigente) percettore dell'indennità di disoccupazione che abbia compiuto i 50 anni di età ha diritto al beneficio contributivo nel caso in cui assuma con qualsiasi tipo di contratto di lavoro (a tempo determinato, a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato, a tempo indeterminato, part-time, full-time).

Modalità di accesso all'incentivo: per l'accesso agli incentivi contributivi il datore di lavoro deve presentare domanda all'INPS entro il mese successivo alla data di stipula del contratto.

Esclusioni: non spetta l'incentivo della riduzione contributiva a quei datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti, abbiano effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale di lavoratori aventi la stessa qualifica del lavoratore da assumere o che abbiano sospensioni dal lavoro in atto o riduzione dell'orario di lavoro. In tal caso l'incentivo è riconosciuto solo se il lavoratore assunto ha professionalità sostanzialmente differente da quella dei lavoratori licenziati o sospesi o in riduzione di orario. Non spetta, altresì, l'incentivo della riduzione contributiva nel caso in cui tra il datore di lavoro che assume e l'impresa da cui proviene il lavoratore vi sia una sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero intercorrano rapporti di collegamento o di controllo. In tal caso l'incentivo è riconosciuto solo se l'assunzione del lavoratore è effettuata dopo 6 mesi dal licenziamento.

Cumulabilità/Incumulabilità: Il beneficio è cumulabile con l'incentivo previsto dall'art 2, comma 151, della legge 191/09 come integrato dall'art. 1, comma 33, della legge 220/10, se ne ricorrono i presupposti.

Modalità operative: la presentazione della domanda, da parte del datore di lavoro, dovrà essere effettuata solo in via telematica, mediante il servizio online per le Aziende e i Consulenti "Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente" entro il mese successivo alla data di stipula del contratto (messaggio INPS n. 29897/10).

INCENTIVI PREVISTI DALL'ART. 2, COMMA 151, DELLA LEGGE N. 191/09 (FINANZIARIA 2010) COSÌ COME MODIFICATO ED INTEGRATO DALL'ART. 1, COMMA 33, DELLA LEGGE 220/10 (LEGGE DI STABILITÀ 2011) – disoccupati percettori dell'indennità di disoccupazione ordinaria o speciale

Incentivo: l'incentivo consiste nella erogazione, tramite conguaglio dei contributi, a favore del datore di lavoro, delle mensilità di trattamento di disoccupazione non ancora erogate.

Datori di lavoro beneficiari: tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative nel caso di stipula, con il socio, di un contratto di lavoro subordinato, che non siano tenuti all'assunzione. I datori di lavoro sono

tenuti all'assunzione quando l'assunzione costituisce un obbligo di legge, di contratto collettivo o individuale.

Lavoratori incentivati: disoccupati (compresi i dirigenti) percettori dell'indennità di disoccupazione ordinaria o speciale.

Tipologia contrattuale: il datore di lavoro che assume il disoccupato (compreso il dirigente) percettore dell'indennità di disoccupazione ha diritto all'incentivo solo nel caso in cui assuma con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time.

Modalità di accesso all'incentivo: per l'accesso agli incentivi contributivi il datore di lavoro deve presentare domanda all'INPS entro il mese successivo alla data di stipula del contratto.

Esclusioni: non spetta l'incentivo a quei datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti, abbiano effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale di lavoratori aventi la stessa qualifica del lavoratore da assumere o che abbiano sospensioni dal lavoro in atto o riduzione dell'orario di lavoro. In tal caso l'incentivo è riconosciuto solo se il lavoratore assunto ha professionalità sostanzialmente differente da quella dei lavoratori licenziati o sospesi o in riduzione di orario. Non spetta, altresì, l'incentivo della riduzione contributiva nel caso in cui tra il datore di lavoro che assume e l'impresa da cui proviene il lavoratore vi sia una sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero intercorrano rapporti di collegamento o di controllo. In tal caso l'incentivo è riconosciuto solo se l'assunzione del lavoratore è effettuata dopo 6 mesi dal licenziamento.

Cumulabilità/Incumulabilità: Il beneficio è cumulabile con l'incentivo previsto dall'art 2, comma 134, della legge 191/09 come integrato dall'art. 1, comma 33, della legge 220/10, se ne ricorrono i presupposti.

Modalità operative: la presentazione della domanda, da parte del datore di lavoro, dovrà essere effettuata solo in via telematica, mediante il servizio online per le Aziende e i Consulenti "Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente" entro il mese successivo alla data di stipula del contratto (messaggio INPS n. 29897/10).

INCENTIVI PREVISTI DALL'ART. 2 DEL D.L. N. 70/11, CONV. IN L. N. 106/11- CREDITO DI IMPOSTA LAVORATORI "SVANTAGGIATI" O "MOLTO SVANTAGGIATI"

Incentivo: credito di imposta, nella misura del 50% dei costi salariali del lavoratore, per 12 mesi se il lavoratore è "svantaggiato"³⁹, per 24 mesi se il lavoratore è "molto svantaggiato"⁴⁰.

Datori di lavoro beneficiari: tutti i datori di lavoro operanti nelle regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia).

Lavoratori incentivati: lavoratori "svantaggiati" e "molto svantaggiati".

Tipologia contrattuale: il datore di lavoro ha diritto al credito di imposta solo nel caso in cui assuma con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time o part-time.

Decadenze: il datore di lavoro decade dal diritto a fruire del credito di imposta, con l'obbligo di restituire il credito di imposta di cui ha usufruito, nei seguenti casi:

- se il numero dei dipendenti complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei 12 mesi precedenti alla data del 13 luglio 2011;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di 3 anni, ovvero di 2 anni nel caso delle piccole e medie imprese;

³⁹ Si considerano "lavoratori svantaggiati": 1) i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; 2) i lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; 3) i lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età; 4) i lavoratori che vivono soli con una o più persone a carico; 5) i lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna; 6) i lavoratori membri di una minoranza nazionale.

⁴⁰ Si considerano "lavoratori molto svantaggiati": i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

- se vengono accertate definitivamente violazioni non formali alla normativa fiscale e contributiva che abbiano comportato una sanzione di cinquemila euro, ovvero alla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; se vengono presi dalla magistratura competente provvedimenti per condotta antisindacale.

Cumulabilità/Incumulabilità: Il credito di imposta è cumulabile con altri incentivi previsti dalla legge.

INCENTIVI PREVISTI DA ITALIA LAVORO, NELL'AMBITO DELL'AZIONE DI SISTEMA WELFARE TO WORK PER LE POLITICHE DI REIMPIEGO - ex dirigenti disoccupati di età superiore ai 50 anni

Incentivo: l'incentivo consiste nella erogazione, a favore del datore di lavoro che assume ex dirigenti disoccupati di età superiore a 50 anni, di un bonus assunzionale di importo variabile a seconda della tipologia di contratto di lavoro stipulato e precisamente, pari

ad € 10.000,00, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di durata superiore a 24 mesi;

ad € 5.000,00, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato della durata di almeno 12 mesi;

ad € 5.000,00, in caso di assunzione con contratto di collaborazione a progetto della durata di almeno 12 mesi che preveda un compenso annuo lordo di almeno € 42.000,00.

Datori di lavoro beneficiari: tutti i datori di lavoro aventi una o più sedi operative nel territorio nazionale.

Lavoratori incentivati: ex dirigenti disoccupati over 50. Se l'ultimo rapporto di lavoro si è concluso con una transazione economica a favore del lavoratore, frutto di un accordo tra quest'ultimo e l'azienda, lo stato di disoccupazione deve essere posseduto da almeno 6 mesi.

Tipologia contrattuale: contratto di lavoro a tempo indeterminato, contratto di lavoro a tempo determinato di almeno 24 mesi, contratto di lavoro a tempo determinato di almeno 12 mesi, contratto di collaborazione a progetto di almeno 12 mesi con compenso annuo lordo di almeno € 42.000,00, in ogni caso con qualifica di dirigente. In relazione alla tipologia contrattuale varia l'importo del bonus.

Modalità di accesso all'incentivo: il bonus assunzionale spetta per le assunzioni effettuate nel periodo dal 21.12.2010 al 30.11.2011. La richiesta di bonus assunzionale deve essere inoltrata dal datore di lavoro, a far data 11.1.2011, con modalità telematica, all'indirizzo www.manager.servizilavoro.it, compilando il modulo ivi disponibile e allegando la seguente documentazione attestante il possesso dei requisiti del lavoratore⁴¹, l'avvenuta assunzione e la relativa tipologia⁴², il possesso dei requisiti da parte dell'impresa richiedente il contributo⁴³.

Esclusioni: il bonus assunzionale non spetta

- a quei datori di lavoro che non siano in regola con l'applicazione del contratto collettivo nazionale di categoria, con il versamento dei contributi, con la normativa in materia di sicurezza, con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, con il Regolamento CE n. 800/2008, con il Regolamento CE n. 1998/2006.

⁴¹ Copia del precedente contratto di lavoro dal quale si evince la qualifica di dirigente; copia della lettera di licenziamento, nel caso in cui il precedente rapporto di lavoro non si sia concluso per effetto di una transazione economica a favore del lavoratore, frutto di un accordo tra quest'ultimo e l'azienda; copia del certificato attestante lo stato di disoccupazione al momento dell'assunzione, nel caso di lavoratori licenziati, oppure apposita autocertificazione del lavoratore; copia del certificato attestante lo stato di disoccupazione da almeno 6 mesi nel caso di lavoratori che abbiano concluso il rapporto per effetto di una transazione economica a favore del lavoratore, frutto di un accordo tra quest'ultimo e l'azienda, oppure apposita autocertificazione del lavoratore.

⁴² Copia della comunicazione obbligatoria on line (mod. UNILAV); copia del contratto con indicazione della retribuzione lorda annua; autocertificazione del datore di lavoro in ordine alla retribuzione lorda annua;

⁴³ Certificato di iscrizione alla CCIAA, se l'iscrizione è prevista, non anteriore a due mesi dalla data di presentazione della domanda, con dicitura "antimafia"; DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva) in corso di validità.

Il bonus assunzionale, altresì non spetta

- a quei datori di lavoro che hanno in corso o hanno attivato, nei 12 mesi precedenti la presentazione della domanda, procedure concorsuali,

- a quei datori di lavoro nei cui confronti sussista divieti, decadenze o sospensioni derivanti dall'applicazione di misure preventive,

- a quei datori di lavoro che siano sottoposti a misure preventive o ovvero nei cui confronti sono in corso procedimenti per l'applicazione delle stesse,

- a quei datori di lavoro esclusi dalle gare di appalto per lavoro sommerso o destinatari di sanzioni interdittive o di sanzioni limitative della capacità di contrattare con la pubblica amministrazione,

- a quei datori di lavoro che, nei 12 mesi precedenti la richiesta di contributo, abbiano licenziato dirigenti, anche di società collegate o facenti parte del medesimo gruppo.

Cumulabilità/Incumulabilità: Il bonus assunzionale è cumulabile con eventuali sgravi contributivi previsti dalla legge.

Modalità operative: a seguito della presentazione delle domande, Italia Lavoro previa verifica della sussistenza di tutti i requisiti richiesti, pubblica l'elenco delle aziende ammesse al contributo e finanziabili, nonché l'elenco delle aziende ammesse al contributo ma non finanziabili per esaurimento delle risorse⁴⁴. L'elenco è stilato esclusivamente secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande ed aggiornato mensilmente. In base al suddetto elenco Italia Lavoro s.p.a. procederà al pagamento del bonus, in un'unica soluzione entro 120 giorni dalla pubblicazione dell'elenco.

Regime sanzionatorio: il datore di lavoro dovrà restituire il 100% del contributo ricevuto in caso di : licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cessazione di attività dell'impresa, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, mancato superamento del periodo di prova, intervenuti nei 12 mesi successivi all'assunzione, annullamento della comunicazione obbligatoria on line dell'assunzione, intervenuta nei 12 mesi successivi alla comunicazione stessa.

Il datore di lavoro dovrà restituire il 50% del contributo ricevuto in caso di : dimissioni del lavoratore intervenute entro 12 mesi dalla data di assunzione.

Il datore di lavoro dovrà restituire i ratei relativi al periodo successivo al licenziamento o al pensionamento del lavoratore in caso di: licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo intimato nei 12 mesi successivi all'assunzione; pensionamento del lavoratore intervenuto nei 12 mesi successivi all'assunzione.

⁴⁴ Le risorse complessive disponibili ammontano a € 10.000.000, 00 (euro dieci milioni).

VIII EDIZIONE CORSO DI AGGIORNAMENTO IN DIRITTO DEL LAVORO - LA SFIDA DELLE PROFESSIONI PER LO SVILUPPO DELL'ECONOMIA

a cura di Roberto de Meo

L'VIII edizione del Corso di aggiornamento in Diritto del Lavoro, articolata in 8 incontri, è stata organizzata dalla Facoltà di Economia dell'Università degli Studi di Foggia, dall'Ordine dei Consulenti del lavoro e dall'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Foggia in collaborazione con la Provincia di Foggia, l'Ordine degli Avvocati di Foggia, l'Ordine degli Avvocati di Lucera, la Camera Giuslavoristi di Capitanata e l'Associazione Giovani Legali di Foggia ed ha avuto, inoltre, il patrocinio di: Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, Fondazione Studi Consulenti del lavoro, Comune di Foggia, A.N.C.L. Unione Provinciale di Foggia, Unione Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Foggia, A.I.D.P. Gruppo Puglia e Adecco Italia.

Il corso, partito lo scorso 8 novembre e coordinato da Roberto de Meo, Dottore Commercialista ed Esperto di Diritto del lavoro, ha visto la partecipazione attiva di numerosi professionisti e di illustri studiosi del settore ed ha avuto come obiettivo anche un'azione di sinergie tra istituzioni, ordini professionali ed associazioni.

Il corso nato per venire incontro alle esigenze formative superiori di settore, particolarmente sentite e diffuse in ambito professionale, ha offerto ai numerosi partecipanti un percorso di studio avanzato sui diversi profili dell'ordinamento



giuridico. Quest'anno docenti universitari, manager ed esperti del settore hanno relazionato sul tema: "La sfida delle professioni per lo sviluppo dell'economia" ed hanno dimostrato che la Capitanata necessita di riforme, di natura strutturale e culturale, per un rilancio dell'economia.

Ma nel contempo, il mondo politico cerca di minare il sistema ordinistico delle professioni senza tener conto del ruolo delle professioni per lo sviluppo del territorio sia Provinciale che Nazionale e seguendo logiche prettamente economiche.

Il corso di aggiornamento in Diritto del lavoro è stato un evento dai tanti significati. Infatti le otto tavole rotonde lascia spunti ed osservazioni, patrimoni di tutti gli operatori del Diritto del lavoro, e vuole divenire o meglio ancora, continuare ad essere, un momento di riflessione dove tutti i protagonisti del mondo del lavoro, delle istituzioni agli ordini professionali, dagli accademici agli studenti, si confrontano per offrire spunti utili alle politiche attive, con la consapevolezza che

il Mezzogiorno del nostro Paese ha risentito e continua a risentire, ancor più delle altre regioni d'Italia, della crisi finanziaria e internazionale e, già da qualche tempo, della più ampia crisi economica-produttiva.

Indubbiamente tra i diversi interventi di politica attiva, emerse durante i vari incontri, accanto alle varie forme di orientamento e accompagnamento al lavoro è sorta l'opinione che la formazione è quello più complessa. Ma la vera rivoluzione copernicana introdotta dall'attuazione delle misure di contrasto alla crisi occupazionale è individuabile proprio nell'integrazione effettiva dei servizi al lavoratore e dei servizi formativi sotto una regia regionale ri-unificata. Dunque l'attuale momento economico e sociale deve essere vissuto e non semplicemente subito come un'opportunità per valorizzare gli strumenti messi in campo dal governo per conciliare e integrare azioni di politica attiva e passiva nella prospettiva di concorrere in modo efficace alla tutela dei lavoratori e al miglioramento dell'occupabilità delle persone e della competitività delle imprese.

Inoltre tra gli incontri trattati è emerso lanciare uno sguardo ottimista oltre l'orizzonte nefasto della recessione, ovvero quella della comunicazione fra gli organi di governo, perché non si disperdano le risorse, che, seppur minime, ancora ci sono. Da questo punto di vista, è di importanza fondamentale il supporto dei professionisti, che peraltro sono essi stessi un canale di accesso al lavoro. Infatti solo una piccolissima parte dell'occupazione si realizza attraverso i canali istituzionali dei Centri per l'impiego, il 50% passa attraverso vie non ufficiali.

Questo ed altro è stato il Corso di aggiornamento in Diritto del lavoro, con l'augurio che le spinte riformatrici e le buone idee vengano messe in campo per una maggiore crescita economica.



da sinistra: Roberto de Meo, Marisa Cavaliere, Giovanni Mastropietro, Evana Ferrara



Tavola Rotonda conclusiva: Isabella Varraso Presidente di Facoltà. Tavolo dei Relatori: da Sinistra: Roberto de Meo (Cordinatore del corso) Mauro Soldeira, Pasquale Staropoli, Nicola Ardito

LA MAXISANZIONE

di Francesco Lauriola –
Responsabile Unità Operativa
Vigilanza Ordinaria della
Direzione Territoriale del Lavoro
di Foggia.

La maxisanzione per lavoro sommerso è stata introdotta nel nostro ordinamento giuridico dall'art. 3, comma 3, del D.L. n. 12/2002, convertito nella L. n. 73/2002.

Detta norma disponeva che, ferma restando l'applicazione delle sanzioni previste, l'impiego di lavoratori dipendenti non risultanti dalle scritture o altra documentazione obbligatoria era soggetto alla sanzione amministrativa dal 200% al 400% dell'importo, per ciascun lavoratore irregolare, del costo del lavoro, calcolato sulla base dei contratti collettivi nazionali, per il periodo compreso tra l'inizio dell'anno e la data di constatazione della violazione (La Corte Cost., con sentenza 12 aprile 2005, n. 144, ha dichiarato incostituzionale il citato art. 3, comma 3, nella parte in cui non prevedeva la possibilità di provare che il rapporto di lavoro irregolare avesse avuto inizio successivamente al 1° gennaio dell'anno in cui era stata constatata la violazione).

Competente all'irrogazione della sanzione amministrativa, constatata dagli organi preposti ai controlli in materia fiscale, contributiva e del lavoro, era l'Agenzia delle Entrate.

Successivamente, l'art. 36 bis, comma 7, della L. n. 248/06 (c.d. legge Bersani), entrata in vigore il 12 agosto 2006, nel confermare la competenza alla constatazione della violazione da parte degli organi sopra menzionati, stabiliva che, abilitato alla irrogazione della sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ogni lavoratore "in nero", più 150 euro per ogni giorno di effettivo lavoro,

era il solo personale ispettivo della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

Il legislatore dell'epoca riteneva la violazione non sanabile per cui escludeva l'applicabilità della Diffida ex art. 13 Dlgs. n. 124/04.

Soggetto destinatario del rapporto ex art. 17 L. 689/81 era la Direzione provinciale del lavoro.

Il Ministero del Lavoro, con apposita circolare (n. 29/2006), chiariva che la violazione riguardava qualunque tipologia di lavoratore, a qualunque titolo e per qualsiasi ragione non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, restando invece fuori dall'applicazione della sanzione i rapporti di lavoro non occultati in assoluto ma definiti con tipologie contrattuali non genuine (cd. Lavoro "grigio"), sempre che il rapporto fosse stato regolarmente denunciato agli organi competenti.

Il predetto Ministero chiariva anche che la sanzione base era riducibile ai sensi dell'art. 16 L. 689/81, ma non anche la maggiorazione di 150 euro per ogni giorno di effettivo lavoro.

In tale panorama normativo è intervenuto l'art. 4 della Legge n. 183/2010 (cd. Collegato lavoro), che ha riproporzionato l'entità della sanzione e ridefinito:

- l'ambito di applicazione della norma,
- i soggetti titolari del potere di contestazione dell'illecito,
- le modalità di adozione del provvedimento e di irrogazione della sanzione,
- nonché il regime sanzionatorio.

Dal 24 novembre 2010 (data di entrata in vigore della Legge 183/2010), in caso di impiego di lavoratori subordinati "in nero", cioè senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro

al competente Centro per l'impiego, il datore di lavoro privato (escluso quello domestico) è soggetto alla c.d. maxisanzione, con l'esplicita previsione dell'obbligo di impartire la diffida ex art. 13 Dlgs. 124/04.

Ciò diversamente da quanto previsto dalla precedente disciplina che, come è noto, sanzionava l'impiego di lavoratori "non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria" a prescindere dalla qualificazione subordinata o autonoma del rapporto di lavoro.

Di conseguenza, è escluso che possa essere adottato il provvedimento sanzionatorio in questione, limitato alle sole fattispecie di lavoro subordinato, con riferimento ai rapporti di lavoro genuinamente instaurati con lavoratori autonomi e parasubordinati – come ad esempio collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, associati in partecipazione con apporto di lavoro – per i quali non sia stata effettuata, qualora prevista, la comunicazione preventiva al Centro per l'impiego (ferma restando la sanzionabilità della omessa comunicazione).

Per le tipologie di rapporto di lavoro non subordinato per le quali non è prevista la comunicazione preventiva al Centro per l'impiego (quali, ad esempio, il lavoro accessorio e le prestazioni dei familiari e dei soci), il requisito della subordinazione è dato per accertato e trova applicazione la maxisanzione qualora non siano stati effettuati i relativi e diversi adempimenti richiesti nei confronti della pubblica amministrazione utili a comprovare la regolarità del rapporto quali:

denuncia nominativa all'INAIL, ai sensi dell'art. 23 del DPR n. 1124/65, di coniuge, figli, parenti e affini al datore di lavoro, soci di cooperative e di ogni altro tipo di società, i quali prestino opera manuale o non

manuale;
comunicazione all'INPS/INAIL di attivazione di lavoro occasionale accessorio.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro dichiara di essersi avvalso di una prestazione di lavoro autonomo occasionale resa ai sensi dell'art. 2222 C.C., la maxisanzione deve essere applicata in assenza di documentazione utile alla verifica circa la pretesa autonomia del rapporto (iscrizione alla CCIAA, possesso di partita IVA da parte del prestatore di lavoro, produzione di valida documentazione fiscale precedente all'accertamento).

Va detto, per inciso, che tale impostazione non pregiudica l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 del Dlgs. N. 81/2008, per il quale si deve comunque tener conto della generalità dei rapporti di lavoro accertati all'atto dell'accesso ispettivo – anche non subordinati – prescindendo cioè dalla loro qualificazione giuridica.

La maxisanzione va a sommarsi alle altre sanzioni previste per irregolare costituzione del rapporto. Fa eccezione la sanzione amministrativa ordinaria prevista per i casi di mancata comunicazione preventiva al Centro per l'impiego, che viene assorbita dalla maxisanzione.

Tale sanzione risulta, invece, applicabile in tutti gli altri casi, diversi dal lavoro subordinato, in cui è prevista la comunicazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego (collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, associazioni in partecipazione, tirocini), nonché con riferimento a rapporti di natura subordinata quando la mancata tempestiva comunicazione non dia luogo alla contestazione della maxisanzione.

L'esonero dall'applicazione della maxisanzione per i domestici è limitato agli addetti con continuità al

funzionamento della vita familiare. L'esclusione non opera nel caso in cui il datore di lavoro occupi il lavoratore, assunto come domestico, in altra attività imprenditoriale o professionale (Circ. n. 38/2010 e lettera circolare n. 8906 del 4/7/2007).

Elemento determinante ai fini della prova del lavoro sommerso è la sola comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego.

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 38/2010, ha confermato, inoltre, l'applicabilità della maxisanzione in caso di impiego irregolare di lavoratori extra-comunitari clandestini, cioè sprovvisti di permesso di soggiorno per motivi di lavoro, e di occupazione di minori privi dei requisiti legalmente richiesti per l'ammissione al lavoro.

Per quanto riguarda i lavoratori somministrati, per i quali è prevista la comunicazione di assunzione entro il ventesimo giorno del mese successivo all'evento, la regolare occupazione deve essere comprovata mediante l'esibizione del contratto di lavoro sottoscritto dalle parti o della comunicazione di invio in somministrazione (circ. 13/09).

Le istituzioni scolastiche private, che sono tenute alla comunicazione dell'assunzione entro dieci giorni dall'evento (art. 2, comma 4, del D.L. n. 147/07, convertito dalla Legge n. 176/07), devono attestare la regolarità dell'occupazione con la documentazione posta in essere per inserire il lavoratore nella organizzazione didattica o funzionale dell'istituto. Tanto il Ministero del Lavoro ha ritenuto di precisare con un interpello del 2009 (n. 32/2009).

In caso di assunzioni per cause di forza maggiore o eventi straordinari, cioè oggettivamente non prevedibili, la maxisanzione non sarà applicabile, a condizione che il datore di lavoro, nell'immediatezza dell'accesso ispettivo, fornisca giustificazioni

circa la mancata comunicazione preventiva, mentre spetta all'organo ispettivo valutare l'oggettiva esistenza della causa comportante la non sanzionabilità della condotta, stante una "oggettiva impossibilità di conoscere anticipatamente il numero e i nominativi dei lavoratori occupati".

La maxisanzione non si applica se, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti – già scaduti all'atto dell'accesso ispettivo – risulti comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se la qualificazione ad esso assegnata dalle parti è differente (ad esempio, è stata denunciata una collaborazione coordinata e continuativa mentre l'organo di vigilanza ritiene che il rapporto di lavoro rivesta il carattere della subordinazione). In questo caso è applicabile solo la sanzione ordinaria per mancata comunicazione preventiva al Centro per l'impiego.

E' questo il caso in cui il periodo di paga sia già scaduto e il datore di lavoro, pur avendo omesso di effettuare la comunicazione di assunzione, ha tempestivamente, e prima della verifica ispettiva, assolto agli obblighi previdenziali di tipo contributivo (es.: modd. DM10, EMENS, UNIEMENS).

Non sono invece considerati idonei a escludere l'applicazione del provvedimento il libro unico del lavoro, il contratto individuale di lavoro, la tessera personale di riconoscimento, e ogni altra documentazione non avente data certa.

Altro motivo di esclusione della maxisanzione è l'ipotesi che il datore di lavoro, prima della scadenza del primo periodo di paga ovvero entro il 16 del mese successivo a quello di inizio del rapporto di lavoro, regolarizzi spontaneamente e integralmente il rapporto di lavoro, purché prima dell'accesso ispettivo o dell'eventuale convocazione per l'espletamento del tentativo di conciliazione monocratica

(in tal caso, restano ferme le sanzioni per la ritardata comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego e il successivo adempimento degli obblighi previdenziali).

La maxisanzione è esclusa anche quando, successivamente alla data di scadenza prevista per l'adempimento degli obblighi contributivi ed entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi riferiti al primo periodo di paga, il datore di lavoro (sempre che non sia stato avviato alcun procedimento di verifica, controllo, richieste di documenti o informazioni, ovvero di conciliazione monocratica), spontaneamente proceda a denunciare la propria posizione debitoria e comunichi al Servizio competente la data di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro (ferma restando la sanzionabilità della ritardata comunicazione). E', inoltre, necessario che il datore di lavoro versi gli interi importi dei contributi e premi dovuti, unitamente al pagamento della sanzione civile entro 30 giorni dalla denuncia.

Si ritiene, peraltro, sufficiente il versamento anche solo della prima rata, nel caso di ammissione al pagamento rateale, fermo restando il pagamento integrale delle quote contributive a carico del lavoratore.

La maxisanzione non opera, altresì, quando il datore di lavoro si è affidato a professionisti o associazioni di categoria e si trovi a non poter effettuare la comunicazione in via telematica al Centro per l'impiego per le ferie o la chiusura dei soggetti abilitati, sempre che abbia provveduto a inviare la comunicazione preventiva di assunzione, a mezzo fax mediante il modello UniUrg e a condizione che documenti al personale ispettivo l'affidamento degli adempimenti a un soggetto abilitato e la chiusura dello stesso (resta fermo l'obbligo di inviare la comunicazione ordinaria nel primo giorno utile successivo alla riapertura

degli studi o degli uffici).

Rispetto alla precedente previsione normativa, la platea dei soggetti legittimati a irrogare la maxisanzione è stata ampliata. La competenza ad adottare tale provvedimento che, in passato, era solo degli ispettori della Direzione del Lavoro, è attribuita dal Collegato lavoro a tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza (INPS, INAIL, ENPALS, IPSEMA, Guardia di Finanza), fermo restando che l'Autorità preposta a ricevere il rapporto ex art. 17 della L. n. 689/81 resta la Direzione del Lavoro territorialmente competente.

Inoltre, alla luce di quanto stabilito dall'art. 33 della L. 183/2010, tutti gli agenti e ufficiali di polizia giudiziaria sono potenzialmente competenti a irrogare tutte le violazioni di natura amministrativa, previa applicazione della diffida obbligatoria, laddove, ovviamente, trattasi di violazioni sanabili.

Per quanto riguarda l'Agenzia delle Entrate, organo in un primo momento ricompreso tra quelli ritenuti abilitati alla contestazione della maxisanzione, la stessa ha sollevato il proprio personale ispettivo dalla irrogazione del provvedimento sanzionatorio in questione, ritenendosi non competente.

Il Ministero del Lavoro si è uniformato a tale orientamento, invitando le Direzioni Territoriali del Lavoro ad adottare gli eventuali provvedimenti sanzionatori che scaturiscano dai verbali trasmessi dalla Agenzia delle Entrate.

Gli organi indicati dal legislatore sono, dunque, tenuti a procedere alla contestazione/notificazione della predetta sanzione, nonché delle altre sanzioni connesse al lavoro irregolare rientranti nelle rispettive e specifiche competenze.

Va precisato che con l'entrata in vigore

della L. 183/2010, la competenza in materia di maxisanzione non è più riferita al momento della "constatazione della violazione" da parte degli organi di vigilanza, bensì al momento della "commissione dell'illecito".

Pertanto, per le violazioni commesse prima del 12 agosto 2006, la cui condotta illecita sia cessata spontaneamente o a seguito di intervento ispettivo antecedente a tale data, per le quali non sia stata già irrogata la relativa sanzione, la competenza a irrogare il provvedimento rimane in capo all'Agenzia delle Entrate.

Diversamente, con riferimento alle condotte illecite, cessate anteriormente al 24 novembre 2010, iniziate prima del 12 agosto 2006 (entrata in vigore della Legge 248/06), anche se accertate successivamente dagli organi di vigilanza, risulta competente ad adottare la maxisanzione esclusivamente il personale ispettivo del Ministero del Lavoro.

Ove l'illecito sia cominciato prima del 12 agosto 2006 o prima del 24 novembre 2010, ma sia proseguito oltre tale ultima data la competenza alla irrogazione della maxisanzione spetta a tutti gli organismi di vigilanza sopra menzionati, ivi compreso il potere di **diffida ex art. 13 del Dlgs. n. 124/04**.

La diffida, invece, non sarà applicabile in caso di lavoro irregolare di **lavoratori extra-comunitari** privi di idoneo permesso di soggiorno e di **minori non occupabili**, essendo tale condotta materialmente non sanabile.

Per regolarizzazione si intende sia la comunicazione al Centro per l'impiego del giorno di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro sia il versamento contributivo ove ne sussistano i presupposti.

In particolare, per quanto riguarda la regolarizzazione delle posizioni lavorative "in nero", non potranno

ammetersi le tipologie contrattuali che richiedono la forma scritta “ad substantiam”, né il lavoro intermittente (circ. n. 33/2009), ma il solo contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (circ. n. 38/2010) o a tempo parziale, con una durata non inferiore alle venti ore settimanali.

Per quanto attiene alla regolarizzazione dei lavoratori extra-comunitari “clandestini” e dei lavoratori minori non collocabili, ferma restando l'impossibilità di una piena regolarizzazione, sarà comunque necessario provvedere al versamento dei contributi.

Ai fini della misura della sanzione è rilevante, a prescindere dalla data di accertamento, il **momento di consumazione dell'illecito**, che coincide con la fine della condotta vietata.

Quindi, per stabilire la disciplina applicabile, è necessario individuare se la condotta illecita del datore di lavoro è cessata in vigenza della vecchia disciplina o di quella entrata in vigore a seguito del Collegato lavoro.

Pertanto, nel rispetto del principio **tempus regit actum** in materia di illeciti amministrativi, per le condotte illecite esauritesi prima del 24 novembre 2010 si dovrà applicare la precedente disciplina sanzionatoria.

Il Ministero del Lavoro ha però ritenuto estensibile la possibilità di adottare la **Diffida** ex art. 13 Dlgs. n. 124/04, con le nuove modalità di calcolo della sanzione in misura ridotta (art. 16 L. 689/81), a tutti gli accertamenti in corso al momento dell'entrata in vigore del Collegato lavoro, non ancora conclusi con verbale di accertamento e notificazione, ivi compresi i procedimenti sanzionatori che hanno già formato oggetto di rapporto ex art. 17 L. 689/81, per i quali, però non sia ancora stata emanata l'**ordinanza-ingiunzione** (Circ. n. 38/2010).

Nel caso in cui, invece, la condotta

illecita sia cessata dopo il **24 novembre 2010**, dovrà applicarsi all'intero periodo oggetto dell'accertamento la nuova disciplina, anche se la condotta sia iniziata in epoca antecedente all'entrata in vigore della stessa.

Se le persone fisiche che hanno rivestito il ruolo di trasgressore sono diverse, la **maxisanzione** va applicata a tutti nella base sanzionatoria, mentre la maggiorazione giornaliera va calcolata separatamente, addebitando a ciascuno il lavoro irregolare svolto nel rispettivo periodo di responsabilità.

REGIME SANZIONATORIO

In caso di occupazione di lavoratori senza la preventiva comunicazione al competente Centro per l'impiego, ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, è applicata la sanzione amministrativa da **euro 1.500** a **euro 12.000** per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di **euro 150** per ciascuna giornata di effettivo lavoro, sanzione che, ridotta ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/81, è pari ad **euro 3.000**, maggiorata di **euro 50** per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

In caso di ottemperanza alla diffida ex art. 13 del Dlgs. n. 124/04, la sanzione amministrativa è pari a **euro 1.500** per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di **euro 37,50** per ogni giornata di effettivo lavoro.

Nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo, vale a dire quando vi sia stata una spontanea regolarizzazione parziale del rapporto prima dell'accertamento, l'importo della sanzione è da **euro 1.000** a **euro 8.000** per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di **euro 30** per ciascuna giornata di effettivo lavoro, sanzione che, ridotta ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/81, è pari a **euro 2.000**, maggiorata di **euro 10** per ogni giornata di effettivo lavoro.

In caso di ottemperanza alla diffida ex art. 13 del Dlgs. n. 124/04, la sanzione amministrativa è pari a **euro 1.000** per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di **euro 7,50** per ogni giornata di effettivo lavoro.

L'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore “in nero” è aumentato del 50% ed è venuto meno il tetto minimo dei 3.000 euro. La sanzione maggiorata si applica esclusivamente nei casi in cui siano scaduti, al momento dell'accesso ispettivo, i termini per il pagamento dei contributi con riferimento al periodo di lavoro irregolare accertato.

La sanzione maggiorata è esclusa qualora il datore di lavoro, dopo la scadenza ma prima dell'accertamento abbia comunque assolto gli adempimenti contributivi (anche eventualmente con erronea qualificazione del rapporto di lavoro), obblighi consistenti:

nella denuncia, entro 12 mesi dalla scadenza riferita al primo periodo di paga di impiego irregolare;

nel versamento, entro i successivi trenta giorni.

In tal caso il “ravvedimento spontaneo” vale ad escludere la volontà del datore di lavoro di occultare il rapporto.

Le sanzioni civili si applicano con riferimento agli accertamenti iniziati successivamente al 24 novembre 2010, anche se le omissioni si riferiscono a periodi di lavoro irregolare antecedenti.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

*di Marcello Amodio
Dirigente dell'Area Prestazioni
a sostegno del reddito e Pensioni
presso la Direzione Regionale
INPS per la Puglia*

DAL CODICE CIVILE AL TESTO UNICO

L'apprendistato trova un'embrionale disciplina negli artt. 2130 e ss. c.c. definito nella norma del codice civile come: “tirocinio”.

L'imprenditore che assume un tirocinante deve permettere al medesimo di frequentare i corsi per la formazione professionale: a questo obbligo, si accompagna quello di destinare l'apprendista solo ai lavori attinenti alla specialità professionale cui si riferisce il tirocinio (art. 2132 c.c.).

La retribuzione dell'apprendista non può assumere la forma del salario a cottimo (art. 2131 c.c.). La durata del tirocinio non può superare i limiti fissati dalla legislazione speciale o dagli usi.

Queste poche norme sono state integrate nel dopoguerra con la prima normativa organica approvata in materia di apprendistato, la legge 19 gennaio 1955 n. 25 che definisce

l'apprendistato come uno speciale rapporto di lavoro dove il datore di lavoro si obbliga ad impartire o a far impartire all'apprendista assunto alle sue dipendenze l'insegnamento necessario per diventare un lavoratore qualificato, utilizzando la propria opera nella sua impresa.

Dopo l'approvazione della legge del 1955 la disciplina del contratto di apprendistato è rimasta immutata. Il contratto di apprendistato si è rivelato inadeguato sia per l'assunzione di manodopera destinata allo svolgimento di compiti essenzialmente elementari, per la quale non era necessario l'addestramento professionale, sia per l'esecuzione di compiti che richiedevano elevate specializzazioni, per il cui svolgimento non era sufficiente il semplice addestramento sul lavoro; così il contratto è rimasto confinato essenzialmente nel settore artigiano.

Tale situazione ha spinto il legislatore ad intervenire con decisione per riportare il centro del rapporto l'obbligazione formativa.

E' stato realizzato questo intervento con la legge del 24 giugno 1997 n. 196 (**c.d. pacchetto Treu**) che in maniera incisiva riafferma il principio dell'alternanza tra formazione sul lavoro e formazione esterna all'impresa ma soprattutto fissa un monte ore minimo che per ciascun anno devono essere dedicate alla formazione sterna, pari a 120 ore. I datori di lavoro possono beneficiare delle agevolazioni contributive connesse all'utilizzo del contratto solo a condizione che gli apprendisti partecipino ad attività formative esterne all'azienda.

Il tentativo della legge n. 196/1997 di rilanciare la formazione come elemento essenziale del contratto di apprendistato riesce solo in parte; cresce il numero di apprendisti che

partecipano effettivamente alle attività formative, ma il numero di datori di lavoro che utilizza questo contratto resta ancora insufficiente rispetto alle potenzialità.

Il Dlgs 276/2003 (**c.d. riforma Biagi**) tiene conto di questi ritardi ed interviene nuovamente sull'assetto legislativo esistente, modificando in profondità l'intera disciplina del contratto, cambiano le regole della formazione e si introducono modalità di esecuzione del rapporto prima sconosciute. Una novità rilevante della riforma consiste nell'innalzamento della soglia di età a 29 anni, che si combina con l'aumento della durata del contratto, che può arrivare sino a 6 anni. Si attenua la rigidità della legge n. 196/1997 che imponeva di svolgere la formazione solo all'esterno dell'impresa e si prevede la possibilità di svolgere il monte ore annuo di 120 ore in maniera alternativa, all'esterno o all'interno dell'impresa.

Le norme contenute nella legge Biagi non sono immediatamente efficaci: la loro entrata in vigore dipende dal completamento di complicati meccanismi attuativi che richiedono un impegno e un coinvolgimento diretto delle Regioni.

L'assegnazione alle Regioni di un ruolo così rilevante nella maniera non è il frutto di una libera scelta del legislatore del 2003, ma scaturisce dal nuovo assetto istituzionale disegnato solo due anni prima dalla riforma del titolo V della Costituzione (legge costituzionale n. 3/2001).

La riforma ha modificato il sistema di riparto delle competenze legislative e amministrative tra Stato e Regioni, con l'esplicita finalità di valorizzare il ruolo degli enti locali. L'art. 117 Cost. è stato modificato, attribuendo alle Regioni una potestà legislativa generale, cui fanno eccezione solo le materie espressamente riservate alla potestà legislativa esclusiva dello Stato oppure a quella concorrente

Stato/Regioni: di conseguenza la riforma costituzionale ha assoggettato la disciplina della formazione alla potestà legislativa esclusiva delle Regioni.

Questa attribuzione di competenza non è indiscriminata, ma è soggetta ai limiti generali che vincolano tutta la legislazione statale e regionale; inoltre la potestà legislativa regionale trova una limitazione nel fatto che la Costituzione assegna allo Stato il compito esclusivamente di individuare i “livelli essenziali delle prestazioni relative ai diritti civili e sociali”.

Si tratta di un contratto che è soggetto almeno per la parte in cui si individuano i diritti e i doveri del datore di lavoro e del lavoratore alla potestà legislativa esclusiva dello Stato (ai sensi del più volte citato art. 117 Cost. che ha competenza esclusiva in materia di ordinamento civile.)

La coesistenza di fonti diverse ha favorito anche la crescita del contenzioso costituzionale; le Regioni hanno presentato numerosi ricorsi avanti alla Corte Costituzionale contro le norme del Dlgs n. 276 del 2003.

La formazione da impartire all'interno delle aziende fa parte dei doveri contrattuali del datore di lavoro e quindi attiene all'ordinamento civile, mentre la formazione esterna all'azienda rientra nella competenza regionale in materia di istruzione professionale.

I problemi in ui scritti hanno spinto ben presto il legislatore ad apportare dei correttivi all'impostazione iniziale della riforma Biagi.

Tale intervento è stato attuato con il d. decreto competitività (legge 15 maggio 2005 n. 80), il quale ha aggiunto all'art. 49 del Dlgs. n. 276/2003 un comma 5 bis che apporta due significative modifiche. In primo luogo, prevede che nelle more dell'applicazione della disciplina regionale il contratto è disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale. In secondo luogo la

novella individua nella legge regionale l'unica fonte legittimata a disciplinare la materia. On l'introduzione di ciò cambia significativamente il percorso attuativo dell'istituto, in quanto modifica la titolarità della governance complessiva degli aspetti formativi del contratto di apprendistato in favore della contrattazione collettiva.

Un altro significativo intervento si trova nel Protocollo sul Welfare del luglio 2007 e per superare la fase di stallo che ancora accompagna l'istituto si prevede l'intesa con le Regioni e le parti sociali, il riordino delle competenze dello Stato, della contrattazione collettiva e delle Regioni.

Si prefigura l'adozione delle seguenti misure: rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva; definizione di standard nazionali dei profili professionali e dei percorsi formativi, anche al fine di agevolare la mobilità geografica degli apprendisti; fissazione, nel rispetto delle competenze regionali, di standard nazionali di qualità della formazione.

Un nuovo tentativo di riformare l'istituto viene fatto con il decreto legge n. 112/2008 che aggiunge al dlgs n. 276 del 2003 in tema di apprendistato professionalizzante un nuovo comma 49 ter, che dispone qualora in caso di formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale. I contratti collettivi definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano la durata e le modalità d'erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

COSTI E VANTAGGI CONTRIBUTIVI NELLA NUOVA DISCIPLINA

Da molti anni il legislatore nazionale,

il Governo, le Regioni e le parti sociali hanno cercato di trovare una c.d. “quadratura” relativa alla ipotesi di un contratto veramente formativo, dopo che la Corte di Giustizia della Comunità Europea con un una decisione del decennio scorso ha cancellato i contratti di formazione e lavoro.

Infatti l'Italia ha chiesto alla Corte di giustizia l'annullamento della decisione adottata nel 2000 con la quale la Commissione ha considerato il regime italiano degli aiuti relativi al “contratto formazione e lavoro” (in prosieguo: “CFL”) incompatibile con il mercato comune e dispone che gli aiuti siano recuperati presso i beneficiari.

Il nuovo apprendistato non è decollato nel nostro paese (eccezion fatta per l'apprendistato professionalizzante) per una serie di motivi, non ultimo tale contratto riguarda lav.ri di un'età decisamente superiore alla media europea, e vive un rapporto distorto più legato al rispetto della forma che della sostanza del rapporto con le regioni che, puntando sull'art. 117 Cost. che assegnano loro una competenza primaria in materia di formazione professionale e su un paio di sentenze della Consulta. Infatti queste hanno elaborato nei loro territori leggi regionali disarticolate dall'impianto normativo scaturito dalla contrattazione collettiva, con procedure formative certificate da più soggetti. Quindi l'apprendistato non ha funzionato oltre che per gli inestricabili grovigli normativi anche per la scarsità delle risorse pubbliche destinate alla formazione esterna.

In questi anni gli interventi di manutenzione della legge n. 196/1997 sono stati parecchi (basti pensare a ciò che è avvenuto successivamente al D.L.vo 276/2003 ma anche con provvedimenti successivi).

Si pensi che si è formata una frammentazione tra due livelli nazionale e regionale che hanno creato

solamente problemi interpretativi ed hanno svolto una funzione di deterrenza nei confronti di chi intendeva assumere incoraggiato dai corposi incentivi di natura economica e contributiva.

Comunque al di là del quadro normativo l'esecutivo è stato delegato ad emanare dall'art. 46 della legge 183/2010 un testo unico sull'apprendistato. Il Consiglio dei Ministri nella seduta del 5 maggio 2011 ha predisposto un provvedimento aperto che ha consentito nel passaggio in commissione il contributo delle Regioni e delle parti sociali.

L'articolato ha il pregio di abrogare tutte le disposizioni in materia di apprendistato precedenti, sia quelle nazionali che regionali incompatibili con il nuovo quadro normativo.

Si è sancito che l'apprendistato è a tempo indeterminato a prescindere dalla tipologia (per l'ottenimento della qualifica professionale, professionalizzante o contratto di mestiere, di alta formazione e ricerca).

La 1° conseguenza che discende è che il rapporto può essere sciolto al termine della fase formativa, mediante periodo di preavviso intimato ex art 2118 c.c., in difetto continua senza soluzione di continuità.

L'inserimento in azienda è agevolato dagli sgravi contributivi (la contribuzione è del 10%, ma nelle micro imprese fino a 9 dipendenti è rispettivamente dell'1,5% e del 3%) ed economici (la retribuzione può essere fino a 2 livelli in meno rispetto a quello finale o correlata all'anzianità) ma in una logica di scambio si chiedono formazione e competenze acquisite durante il percorso spendibili sia all'interno dell'azienda che come patrimonio professionale.

La formazione va intesa come investimento per l'azienda anche in una logica di turn-over generazionale.

La 2° conseguenza concerne un eventuale provvedimento di licenziamento dell'apprendista durante il periodo di formazione: essendo un contratto a tempo indeterminato l'eventuale risoluzione del rapporto per giusta causa o giustificato motivo segue, in caso di giudizio, la strada della tutela reale o della tutela obbligatoria a seconda dei limiti dimensionali dell'impresa. In definitiva il potere di recesso del datore di lavoro è stato oggetto di interventi legislativi limitativi e quindi ponendo a carico dello stesso un generale obbligo di giustificazione del recesso a garanzia del quale è stata predisposta in favore del lav. re a seconda dei casi una tutela reale (reintegrazione nel posto di lavoro) o solo obbligatoria (alternativa tra riassunzione del lav.re o pagamento di una penale a titolo risarcitorio).

Il legislatore delegato ha imboccato una strada nuova. Sono le parti sociali che attraverso gli accordi interconfederali o la contrattazione collettiva a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, disciplinano la materia nel rispetto di alcuni principi, già presenti nel decreto legge 276/2003, che si possono così sintetizzare:

1) Forma scritta del contratto e del piano formativo individuale;

2) Divieto del cottimo (rendimento del lavoro ovvero intensità del lavoro nell'unità di tempo. Il rischio della produttività (intesa come organizzazione del lavoro) è a carico del datore di lavoro, mentre il risultato della prestazione, intesa come quantità della retribuzione è trasferita sul lavoratore;

3) Possibilità di inquadrare il lav.re in 2 livelli retributivi inferiori a quello finale o con una paga in percentuale rispetto al qualificato, correlata all'anzianità;

4) Presenza di un tutor o di un referente aziendale;

5) Possibilità, anche con il concorso delle regioni di finanziare i percorsi formativi aziendali attraverso i fondi paritetici professionali;

6) Registrazione dei risultati formativi sul libretto formativo del cittadino;

7) Possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze professionali acquisite ai fini del proseguimento negli studi e nei percorsi di istruzione degli adulti;

8) Divieto di recesso durante il periodo di formazione se non per **giusta causa** (inadempimento che per la sua particolare gravità, non consente neanche la prosecuzione provvisoria del rapporto) o per **giustificato motivo (soggettivo** = notevole inadempimento degli obblighi contrattuali; **oggettivo** = ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa);

9) Possibilità di recedere dal contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione esercitando la previsione contenuta nell'art. 2118 c.c. 1° comma (il c.d. preavviso) che prevede come ciascuno dei contraenti possa recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'unico obbligo di dare preavviso nella misura stabilita dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, secondo gli usi o l'equità.

Superando quindi la vecchia diafrasi tra Stato centrale, autonomie locali e parti sociali in ordine alla vecchia distinzione tra formazione interna ed esterna, le regioni hanno l'obbligo di svolgere un nuovo compito e cioè quello di controllare l'effettività dei percorsi aziendali e di progettazione, soprattutto per l'apprendistato professionalizzante, delle competenze di base e trasversali da fornire per

il 1° anno ed il 2° secondo anno con un monte ore che sarà di 40 e 20...A questo punto è il caso di soffermarsi su alcuni aspetti della nuova disciplina.

APPRENDISTATO PER QUALIFICA PROFESSIONALE

Esso è applicabile in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico, di durata non superiore a tre anni, con soggetti che abbiano compiuto i 15 anni e fino al compimento del 25esimo anno di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore, per la sua componente formativa a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma quadriennale regionale.

La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni ed alle Province Autonome, al termine di un iter procedimentale che vede coinvolti, con diverse intensità, il Ministero del Lavoro, quello dell'Istruzione e le parti sociali, nel rispetto di alcuni principi che faranno riferimento sia alla definizione della qualifica professionale, che alla previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna all'azienda, che al rinvio alla contrattazione collettiva anche all'interno degli Enti bilaterali, riferita alle modalità di erogazione.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

E' attivabile in tutti i settori con i giovani di età compresa tra 18 e 29 anni (chi è in possesso della qualifica professionale può essere assunto anche un anno prima, cioè a 17 anni). La strada maestra è rappresentata dalle determinazioni della contrattazione collettiva sia per quel che riguarda i contenuti formativi relativi alla qualificazione professionale da conseguire, che per la durata che non potrà superare i 3 anni per le aziende non artigiane; mentre per quelle artigiane il limite è fissato a 5 anni.

La formazione sarà svolta sotto la responsabilità dell'azienda e l'offerta formativa pubblica da parte delle Regioni, sarà obbligatoria e finalizzata, secondo il monte ore complessivo di 120 ore nel triennio, alle conoscenze di base e trasversali.

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

E' possibile in tutti i settori pubblici e privati ed è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore, di titoli universitari e di alta formazione, di dottorati di ricerca, di specializzazione tecnica superiore, di praticantato per l'accesso alle professioni alle professioni (es. consulenti del lavoro); tutto questo per i giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. La regolamentazione e la durata saranno rimesse alle Regioni per i profili che riguardano la formazione in accordo con le parti sociali dei datori di lavoro e dei lav.ri ed una serie di altri organi istituzionali tra cui le Università ed istituzioni di studio e ricerca; mancando tale regolamentazione le Università e le altre istituzioni scolastiche potranno attivare apposite convenzioni con le associazioni datoriali e dei lavoratori.

Un discorso a parte va fatto per l'art. 7 che contiene le disposizioni finali e che si soffermano sull'apparato sanzionatorio.

-In caso di inadempimento nell'erogazione della formazione ascrivibile esclusivamente alla responsabilità del datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, scatterà una sanzione amministrativa che ne assorbirà ogni altra a titolo di omessa contribuzione, pari alla differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta al livello di inquadramento superiore, maggiorata del 100%.

-Cosa accade se un ispettore in fase di accertamento di un contratto di apprendistato incorsa dovesse verificare l'inadempimento nell'erogazione

della formazione prevista nel piano formativo individuale? Emitterà l'intervento di "disposizione" assegnando al datore un termine per adempiere che potrà essere più o meno congruo in relazione alla carenza formativa accertata. Se non ottempera la sanzione pecuniaria varia tra € 515 ed € 2.580.

-Sanzioni di natura pecuniaria – Nel caso in cui il datore di lavoro non dovesse stipulare, in forma scritta, il contratto di apprendistato o dovesse retribuire il prestatore a cottimo o al di sotto dei limiti di livello fissati dalla contrattazione collettiva, o non dovesse affiancare il giovane ad un tutor o referente aziendale; esse sono contestabili da tutti gli organi che effettuano accertamenti in materia di lavoro e saranno comprese tra 100 e 600 euro che in caso di recidiva possono giungere ad una sanzione tra i 300 ed i 1.500 euro.

Il contratto continua ad essere escluso dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti come ad es. l'applicazione della normativa dei disabili ex lege n. 68/1999.

Una novità riguarda quella dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità: se la loro assunzione a tempo indeterminato sarà finalizzata ad una qualificazione o riqualificazione professionale, potranno essere assunti con contratto di apprendistato, fermo restando che il datore di lavoro usufruirà delle specifiche agevolazioni previste sia dall'art. 8 comma 4 e dall'art. 25 comma 9 della legge 223/1991, le quali consistono nella contribuzione del 10% per la quota a carico del datore di lavoro per 18 mesi, oltre al 50% dell'indennità di mobilità, per dodici mesi, se ancora goduta dal lavoratore. Indubbiamente per costoro si può affermare che non c'è il limite dei 29 anni e che il lav.re potrà essere retribuito secondo le regole in uso per l'apprendistato.

-L'apprendistato professionalizzante e quello di alta formazione nel settore del pubblico impiego non è immediato (art.7 comma 8), in quanto la disciplina del reclutamento e dell'accesso dovrà essere definita con DPCM su proposta del Ministro della Funzione Pubblica, del Ministro del Lavoro "di concerto" con quello dell'Economia, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del decreto 167/2011 (cioè **25 novembre 2011**);

- I benefici contributivi per l'apprendistato restano gli stessi e sono mantenuti per un anno dopo il consolidamento del rapporto, al termine del periodo formativo. Ciò però non riguarda i lav.ri in mobilità assunti con rapporto di apprendistato.

- I datori di lavoro con sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione in cui insiste la sede legale e possono accentrare le comunicazioni al centro per l'impiego (vedi legge 296/2006 commi 1180 e seg. dell'art. 1)

Giudizi sulla riforma del decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167 con entrata in vigore il 25 ottobre 2011.

a) la riforma dell'apprendistato per la qualifica professionale (art. 3) anticipata ai 15 anni di età al completamento dell'obbligo scolastico, se pienamente attuata e, soprattutto, se attuata in maniera coerente con gli obiettivi formativi, potrebbe consentire un avvicinamento effettivo dei minori al mondo del lavoro;

b) l'apprendistato professionalizzante (detto anche contratto di mestiere) si presenta in una veste del tutto nuova: non soltanto come strumento gradito dal datore di lavoro per i minori oneri contributivi e per un salario più basso, ma strumento destinato a favorire l'occupabilità dei giovani, in termini di acquisizione "vera" delle competenze, secondo una strada

che in paesi vicini al nostro, come la Germania o la Francia, vede alte percentuali di giovani con rapporto di apprendistato, sin dal compimento della maggiore età (in Italia, oggi, l'età degli apprendisti è di gran lunga superiore);

c) l'apprendistato di alta formazione e ricerca verrà riempito di contenuti ed appare fortemente densa di contenuti la previsione sia dell'aggancio ai dottorati di ricerca che al praticantato delle professioni ordinistiche;

d) l'apertura del contratto anche ai lavoratori in mobilità ricollocati a tempo indeterminato rappresenta un uso intelligente dell'istituto, soprattutto se si crederà alla formazione "vera" all'interno dell'azienda;

e) il nuovo ruolo delle regioni: esso non sarà più legato alla sola ideazione di profili formativi espressi sia dalle aziende che dagli istituti e dalle scuole professionali abilitate, ma ad un controllo effettivo circa gli adempimenti relativi alla formazione, oltre che all'erogazione di competenze di base trasversali nell'apprendistato professionalizzante.

IL REGIME TRANSITORIO NEL NUOVO TESTO UNICO PER L'APPRENDISTATO

La circolare n.29 del 12 novembre 2011 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali fornendo i primi chiarimenti in merito al regime transitorio ed ha evidenziato le problematiche relative alla mancata regolamentazione delle Regioni e della contrattazione collettiva per l'attivazione delle nuove tipologie di apprendistato previste dal Testo Unico. Il regime transitorio viene concesso nei territori e nei settori in cui la nuova disciplina non è stata recepita da regioni e Ccnl.

Viene pertanto data la possibilità che restino in vigore tutte le disposizioni di legge (statali e regionali) e di contratto collettivo che attualmente disciplinano l'apprendistato di primo e secondo livello, ossia quello

per l'acquisizione di una qualifica professionale ed a quello di mestiere (apprendistato professionalizzante), fino allo scadere dei sei mesi (ossia fino al 25.4.2012). Mentre il c.d. apprendistato di terzo livello e cioè quello di alta formazione (art. 5 comma 3 del d.l.vo n. 67/2011) "in assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimesso ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica".

La transitorietà è ben definita e **terminerà in ogni caso il 25 aprile 2012**. Al termine di questo periodo l'unica disciplina applicabile sarà, pertanto quella contenuta nel decreto legislativo n. 167 dl 2011.

CONCILIAZIONE MONOCRATICA

di Giovanni Mastropietro
Funzionario uff. leg. e cont. D.T.L.
Foggia

*Intervento al Corso di aggiornamento
in Diritto del Lavoro*

- *Normativa ed indicazioni amministrative di riferimento - Decreto Legislativo n.124/2004, come modificato dalla Legge 183/2010 (c.d. collegato lavoro); Circolare Ministero del Lavoro n.36/2009; Ministero del Lavoro: linee guida per la procedimentalizzazione dell'attività ispettiva; Ministero del Lavoro: Direttiva su servizi ispettivi e attività di vigilanza; Circolari Inps n.6/2007 e n.20/2004; Circolare Inail n.86/2004; Circolare Ministero del Lavoro n.24/2004.*

In argomento si veda: Collegato lavoro- conciliazione e collegi arbitrali irrituali, E. Massi, in Dir. e prat. Lav. n. 2/2011, Ipsa; Conciliazione monocratica: un nuovo titolo esecutivo, A. Del Torto, in La Circolare Lavoro e Previdenza n.43/2011; Ispezioni: valorizzato il ruolo della conciliazione monocratica, E. Massi, in Dir. e prat. Lav. n. 2/2010; Il rilancio della conciliazione monocratica, P. Rauseri, in Dir. e prat. Lav. n. 2/2010; La nuova conciliazione monocratica nella riorganizzazione dei servizi ispettivi, D. Massineo, in Dottrina -Diritto del Lavoro N.8/2005; Le conciliazioni presso le D.P.L., E. Massi.

Premessa
La Direzione Territoriale del Lavoro (D.T.L.) è, per così dire, 'in prima linea' rispetto alla promozione della conciliazione delle controversie nei rapporti di lavoro.

Presso le D.T.L., infatti, è **possibile attivare diverse tipologie di procedure conciliative:**

- **La conciliazione amministrativa** dinanzi alla Commissione di Conciliazione, il cui tentativo è stato reso facoltativo con l'articolo 31 della Legge 183/2010 c.d. 'collegato lavoro', che ha modificato l'articolo 410 c.p.c. riportando la disciplina alla situazione precedente a quella introdotta con il D.Lgs 80/98, con **il quale il tentativo di conciliazione era divenuto obbligatorio;**
- **La risoluzione arbitrale** della controversia dinanzi alla Commissione di Conciliazione, prevista dall'art. 412 c.p.c. come riformato dall'articolo 31 del 'collegato lavoro', che può essere attivata dalle parti, che possono indicare la parziale soluzione sulla quale esse concordano, nel corso del tentativo di conciliazione o **al suoterminenell'ipotesimancata riuscita dello stesso.**
- **La conciliazione** dinanzi alla Commissione di Certificazione dei contratti, presso la quale il tentativo è rimasto **obbligatorio per le controversie relative ai contratti certificati;**
- **La conciliazione monocratica**, di esclusiva competenza dei singoli Funzionari delle D.T.L., che attiene più in particolare

alla fase di accertamento degli illeciti eventualmente commessi dal datore di lavoro.

IN GENERALE

Nell'ambito del genus "conciliazione", dunque, e nel solco più generale della promozione di strumenti alternativi per la soluzione delle controversie, si colloca l'istituto della conciliazione monocratica, introdotto dal legislatore con il D.Lgs. 124/2004 (art. 11) al fine di prevenire l'insorgenza di controversie relative ai rapporti di lavoro, mediante una soluzione conciliativa alle eventuali violazioni commesse.

Tale istituto, recentemente modificato dalla Legge 183/2010 (art.38) più conosciuta come "Collegato Lavoro", ha come presupposti per la sua applicazione:

- Un inadempimento di tipo civile o amministrativo da parte del datore di lavoro, che tuttavia non è stato ancora oggetto di accertamento da parte del personale ispettivo; la conciliazione monocratica, dunque, non può essere applicata nell'ipotesi in cui emergano evidenti indizi di violazioni penalmente rilevanti (ad esempio, impiego irregolare di minori; impiego di extracomunitari privi di permesso di soggiorno);
- La sussistenza di diritti patrimoniali del lavoratore, ovvero di crediti di lavoro derivanti dal mancato rispetto degli obblighi retributivi e contributivi, (previdenziali ed assicurativi) da parte del datore di lavoro, siano essi di origine legale o contrattuale; la conciliazione monocratica non può essere attivata qualora il credito

abbia ad oggetto esclusivamente profili di natura contributiva.

• La presenza di elementi per una soluzione conciliativa della controversia, anche se a riguardo si deve precisare che non sono specificati gli elementi di fatto e di diritto in presenza dei quali possono ritenersi conciliabili le controversie. La conciliazione monocratica non può essere attivata qualora riguardi altri lavoratori, oltre al denunciante, salvo che siano nominalmente individuabili; in tal caso si potrà procedere ad avviare d'ufficio tentativi di conciliazione monocratica anche per i lavoratori indicati dall'unico denunciante; non può essere attivata inoltre nelle ipotesi di rapporti contrattuali certificati poiché, come detto, in questo caso è obbligatorio attivare il tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione di certificazione. La conciliazione monocratica, così definita poiché essa si svolge dinanzi ad un unico Funzionario della D.T.L., può essere di due tipi in relazione al momento in cui essa può essere attivata:

- Può essere, dunque,
1. **Preventiva**, quando a seguito di Richiesta di Intervento (R.I.) inoltrata dal lavoratore o dall'organizzazione sindacale che lo rappresenta alla D.T.L. competente, questa mediante un proprio Funzionario convoca gli interessati, che possono farsi assistere da associazioni, sindacati o professionisti ai quali abbiano conferito specifico mandato, per effettuare un tentativo di conciliazione;
 2. **Contestuale**, quando la

conciliazione, previa acquisizione del consenso delle parti (lavoratore e datore di lavoro), viene attivata dall'Ispettore nel corso di un accesso ispettivo; sempre che, giova ribadire, non siano stati ancora acquisiti elementi di prova delle possibili violazioni commesse dal datore di lavoro.

La conciliazione monocratica può concludersi:

- **senza un accordo tra le parti;** in tal caso, nell'ipotesi di conciliazione preventiva, si dà avvio all'accertamento ispettivo che non era iniziato ovvero, nel caso di conciliazione Contestuale, si prosegue nell'accertamento che era stato sospeso.

- **con un accordo**, che deve risultare da apposito verbale redatto dal Funzionario conciliatore, in base al quale il datore di lavoro sarà tenuto al pagamento al lavoratore della somma concordata ed al versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi, con riferimento alla somma conciliata o ai minimali di legge, se la somma conciliata risulti inferiore, oltre le somme aggiuntive nella misura prevista per le omissioni contributive (Min. Lav. - risposta ad interpello del 26.10.2006; Circolare Min. Lav 24/2004; circ. Inps 6/2007).

E' opportuno precisare che l'accordo conciliativo deve prevedere necessariamente il riconoscimento di un periodo lavorativo intercorso tra le parti; non sono validi, dunque, accordi di carattere 'novativo', che prevedano la corresponsione di somme di denaro a mero titolo transattivo, nel gergo giuridico 'a saldo e stralcio'.

Il verbale di accordo è inoppugnabile ai sensi dell'articolo 2113 del Codice Civile ed il pagamento da parte del datore di lavoro delle somme concordate, dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi estingue il procedimento ispettivo, limitatamente alle parti dell'accordo, evitando l'applicazione delle sanzioni.

Questi i caratteri generali dell'istituto de quo, che il Ministero del Lavoro con la Circolare n.36/2009 ha ritenuto di dover promuovere definendolo "... la via privilegiata di definizione delle vicende segnalate..." rispetto all'intervento ispettivo.

CONCILIAZIONE MONOCRATICA ED APPLICABILITÀ DELLA MAXI-SANZIONE

A questo punto, è opportuno soffermarsi sulla portata dell'accordo conciliativo rispetto all'applicazione della maxi-sanzione, ovvero se l'effetto estintivo che deriva dall'esito favorevole della conciliazione monocratica possa eliminare in radice ogni concreta possibilità di constatare od accertare la sussistenza delle violazioni amministrative conseguenti; in altre parole, bisogna chiedersi se la mancata attivazione e/o estinzione del procedimento ispettivo conseguente al riconoscimento di un periodo lavorativo intercorso tra le parti, sia tanto forte da travolgere anche l'applicazione della c.d. maxi-sanzione.

La risposta sembra dover essere positiva, alla luce delle seguenti considerazioni:

- **caratteristiche proprie del procedimento di conciliazione monocratica e natura giuridica del verbale di conciliazione** : il verbale non ha natura di ‘accertamento’ di violazioni relative all’occupazione irregolare della manodopera; infatti, si può procedere alla conciliazione monocratica, come già ribadito in precedenza, solo nell’ipotesi in cui non siano stati ancora acquisiti elementi oggettivi, certi e sufficienti delle violazioni commesse (in tal senso, Circolare Min. Lav. 24\2004), ivi compreso l’utilizzo irregolare di lavoratori.

Il verbale di conciliazione, dunque, non dà vita ad alcuna constatazione e non acquisisce alcuna valenza probatoria in merito ad illeciti amministrativi o violazioni che, invero, non sono stati né individuati né accertati dagli organi di vigilanza. Si aggiunga che le stesse dichiarazioni verbalizzate in sede di conciliazione monocratica, non potranno essere utilizzate a scopi diversi da quello conciliativo ed in particolare per le finalità connesse al procedimento ispettivo (in tal senso, Circolare Min. Lav. 36\2009).

- **natura giuridica della maxi-sanzione**: la c.d. maxi-sanzione opera sempre quale ‘sanzione aggiuntiva’ rispetto alle altre sanzioni che puniscono l’impiego di lavoratori irregolarmente occupati; è logico dunque ritenere che, non dovendosi accertare, o meglio, non essendovi sufficienti elementi per ritenere sussistente un rapporto di lavoro irregolare, non possa essere applicata neppure la sanzione che per sua natura è aggiuntiva.

- **ratio dell’istituto della**

conciliazione monocratica: con l’introduzione di tale istituto, il legislatore ha inteso fornire al datore di lavoro un’opportunità di emersione ‘spontanea’, riconoscendo al lavoratore i diritti retributivi e contributivi, previdenziali ed assicurativi, in cambio dell’estinzione del procedimento ispettivo o dell’eventuale irrogazione delle sanzioni.

(Nota: con la circolare n.38\2010, il Ministero del Lavoro ha precisato che non è soggetto alla maxi-sanzione il datore di lavoro che prima dell’intervento ispettivo o dell’avvio di una conciliazione monocratica, regolarizza spontaneamente ed integralmente il rapporto di lavoro privo di comunicazione preventiva.)

CONCILIAZIONE MONOCRATICA E POSSIBILITÀ DI DARE ESECUZIONE AL VERBALE DI AVVENUTA CONCILIAZIONE.

Come accennato, la disciplina della conciliazione monocratica è stata recentemente ritoccata dalla Legge 183\2010 c.d. ‘Collegato Lavoro’, il cui articolo 38, con l’inserimento del comma 3 bis all’interno dell’articolo 11 del D.Lgs 124\2004, ha di fatto introdotto esplicitamente un nuovo titolo esecutivo stragiudiziale, uniformando in questo la disciplina della conciliazione monocratica a quella della conciliazione amministrativa ex art.410 c.p.c..

(nota: invero, già con la formulazione precedente si riteneva che il lavoratore potesse attivare la procedura esecutiva dinanzi all’organo giudiziario, in quanto il verbale di conciliazione, ai

sensi dell’articolo 474 comma 2 n.3 c.p.c., rientrava tra “... gli atti ricevuti ... da Pubblico Ufficiale autorizzato dalla legge a riceverli” e quindi poteva essere considerato titolo esecutivo).

Secondo il testo del comma 3bis dell’articolo 11, “Il verbale di cui al comma 3 (ovvero il verbale di avvenuta conciliazione) è dichiarato esecutivo con decreto del Giudice competente su istanza della parte interessata”; nell’ipotesi in cui il datore di lavoro, dunque, non effettui il pagamento delle somme dovute a titolo di retribuzione ed il versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi determinati sulla base del periodo di lavoro riconosciuto al lavoratore, la parte interessata (di regola il lavoratore) potrà fare ricorso all’Autorità Giudiziaria affinché dichiari esecutivo il verbale sottoscritto in sede di conciliazione monocratica.

L’importanza di questa novità è facilmente comprensibile, se si considera il fatto che prima dell’entrata in vigore del ‘collegato lavoro’ (24.11.2010), in caso di mancata esecuzione dell’accordo raggiunto in sede di conciliazione monocratica, il lavoratore doveva affrontare un vero e proprio giudizio di cognizione per ottenere il titolo a cui dare esecuzione; titolo che era rappresentato dalla sentenza del Giudice con la quale veniva accertata la sussistenza del credito in capo al lavoratore.

Proprio le difficoltà alle quali si è appena accennato, hanno rappresentato un forte ostacolo all’attivazione della conciliazione monocratica ed hanno influito

negativamente sull’utilizzo dell’istituto in esame, che nella prassi applicativa delle D.T.L., ha trovato scarsa applicazione soprattutto a causa di una pressoché totale assenza di richieste in tal senso da parte degli interessati, soprattutto dei lavoratori, evidentemente più invogliati a percorrere la strada dell’accertamento giudiziale e del preventivo tentativo di conciliazione, al quale in caso di mancata ottemperanza si poteva (e si può) dare esecuzione, ma anche, non bisogna nascondere, per una sorta di ‘titubanza’ mostrata dal personale delle D.T.L., determinata dalla genericità della formulazione legislativa sui presupposti per una soluzione conciliativa della controversia.

Con la modifica legislativa dell’articolo 11 del D.Lgs. 124\2004 e l’introduzione nello stesso del comma 3 bis, il legislatore ha inteso, dunque, dare un nuovo impulso e rilanciare l’istituto della conciliazione monocratica, riconoscendo rispetto al passato maggiore tutela al lavoratore, il quale potrà dare esecuzione al suo credito senza dover attendere i tempi e senza dover sostenere i costi di un giudizio di cognizione; in effetti, ottenuto il rilascio di una copia del verbale di conciliazione monocratica munito della formula esecutiva, l’interessato (di regola il lavoratore) potrà notificarlo al debitore (di regola il datore di lavoro) unitamente al precetto.

Dal punto di vista procedurale, si deve ritenere che l’Autorità Giudiziaria competente a ricevere l’istanza diretta ad attribuire valore

esecutivo al verbale di conciliazione, debba essere il Tribunale ed in particolare, secondo la ripartizione della competenza per materia, il Tribunale del Lavoro nel cui circondario si trova la D.T.L. presso la quale si è svolta la conciliazione monocratica, in conformità con quanto previsto per i verbali oggetto di conciliazione amministrativa presso la commissione di conciliazione ex art. 410 c.p.c. e sindacale ex art. 411c.p.c..

Il deposito del verbale di conciliazione presso la Cancelleria del Tribunale dovrà essere effettuato, ed è dunque un onere, dalla parte interessata a dargli esecuzione, mentre nessun obbligo in tal senso sussiste in capo all’Ufficio D.T.L., diversamente da quanto previsto espressamente dal legislatore riguardo alle conciliazioni effettuate presso la commissione di conciliazione ex art. 410 c.p.c. (si veda art. 411 c.p.c. come novellato dal c.d. ‘collegato lavoro’).

**Le considerazioni contenute nell’intervento sono il frutto esclusivo del pensiero dell’Autore e non impegnano l’Amministrazione di appartenenza*

CONVENZIONE ODCEC FOGGIA - AGENZIA DELLE ENTRATE DI FOGGIA

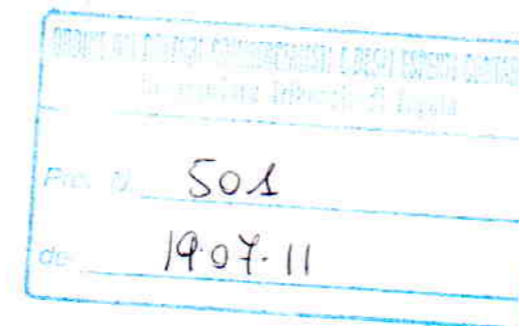
Facendo seguito alla circolare prot. n. 376 del 20.05.2011 ed alle segnalazioni da Voi sollecitate in merito alle principali e ricorrenti problematiche nei rapporti con l'Agenzia delle Entrate di Foggia, si informa che il Consiglio dell'Ordine ha intrapreso un'intensa attività di confronto operativo con la stessa Agenzia.

Nell'ambito di intese di collaborazione reciproca, rivolte ad individuare canali in grado di garantire servizi efficaci e facilmente fruibili per i professionisti che si recano quotidianamente presso gli Uffici dell'Agenzia delle Entrate, il Direttore Provinciale, dott.ssa Anna Maria Imperato con l'allegato ordine di servizio n. 24/2011 dell'11 luglio 2011, ha disposto l'istituzione di uno sportello veloce dedicato agli iscritti all'ODCEC di Foggia per la consegna dei documenti, con funzionamento nei giorni del martedì e giovedì pomeriggio dalle ore 14.45 alle 16.45.

L'apertura di detto sportello è stata prevista dal mese di settembre, in via sperimentale, inizialmente presso la sede di Foggia ma è stata già concordata la possibilità di attivare analogo servizio presso le strutture territoriali di Cerignola, Manfredonia e San Severo. Si riporta, nella pagina seguente, la convenzione stipulata con l'Agenzia delle Entrate di Foggia.



Staff del Direttore



Foggia, 11 luglio 2011

Al Coordinatore del Front Office dell'Ufficio Territoriale di Foggia e, per il suo tramite, a tutto il personale del Front Office

Ai Capi team "Gestione e controllo Atti" e "Gestione e controllo dichiarazioni" dell'U.T. di Foggia

P.C. Alla R.S.U.

SEDE

Prot. n. 457 RFDI

Ordine di servizio n. 24/2011 –

Disposizioni in materia di deposito atti presso l'Ufficio Territoriale di Foggia da parte degli iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

In relazione alle problematiche affrontate in seguito ad un incontro con il Presidente dell'Ordine dei Dottori Commercialisti di Foggia avente ad oggetto l'attività di deposito atti presso l'Ufficio Territoriale di Foggia,

IL DIRETTORE PROVINCIALE,

sentito il Direttore dell'Ufficio Territoriale di Foggia,

in base alle attribuzioni conferite dalle norme riportate nel seguito del presente atto,

DISPONE

l'istituzione di uno "sportello veloce" dedicato agli iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, per la consegna dei documenti, con funzionamento nei giorni del martedì e giovedì pomeriggio dalle ore 14:45 alle ore 16:45.

Lo sportello veloce dovrà essere utilizzato dal professionista abilitato e non da un suo delegato.

L'utilizzo facoltativo dello sportello "veloce" sarà assicurato al professionista previa esibizione del tesserino di iscrizione all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di appartenenza.

Al fine di poter agevolare la lavorazione delle pratiche in back office, si suggerisce di indicare sempre il numero di telefono, il numero di fax e l'indirizzo di posta elettronica del professionista per velocizzare il possibile contatto con lo stesso.

Decorrenza

La presente disposizione avrà decorrenza dal mese di settembre c.a. e, in via sperimentale, fino a nuova e diversa disposizione.

Riferimenti normativi:

Regolamento di amministrazione, art. 5

Atto del Direttore Regionale prot. n. 59598 del 03.12.2009

D. Lgs. N. 300/99

D. Lgs. N. 165/2001

f.to **IL DIRETTORE PROVINCIALE**
Dr.ssa Anna Maria IMPERATO

Firma autografa sostituita da indicazione a mezzo stampa, ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 39/93

LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA CONTESTUALE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA C.D. MAXISANZIONE

di Michele Giampalmo, funzionario presso l'Ufficio Legale e Contenzioso della Direzione Territoriale del Lavoro di Foggia.

L'istituto della conciliazione monocratica, come è noto, è stato introdotto nel panorama giuslavoristico dall'art. 11 del D.Lgs. n. 124/2004.

Il presente contributo ha ad oggetto la conciliazione monocratica contestuale, di cui al comma 6 del citato articolo, con particolare riferimento alla c.d. maxianzione. L'istituto è in parte disciplinato dallo stesso procedimento di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 in materia di conciliazione monocratica preventiva.

Sin dalla prima riformulazione della maxisanzione ex art. 36 bis comma 7 del D.L. n. 223/2006, convertito con legge n. 248/2006, che ha modificato la c.d. maxisanzione già introdotta nel 2002 dal D.L. n. 12/2002 (convertito dalla legge n. 73/2002), si è posto inoltre il problema della compatibilità di quest'ultima sanzione con il predetto istituto.

La domanda ha trovato risposta affermativa, per entrambi i tipi di conciliazione, sulla base del presupposto che la natura giuridica della maxisanzione è pur quella di sanzione amministrativa e quindi rientra a pieno titolo nell'ambito dell'effetto estintivo che deriva dall'esito favorevole della conciliazione monocratica.

E' stato osservato da autorevole dottrina¹ che l'istituto consente al datore di lavoro di accordarsi con

¹ Eufrazio Massi, "Conciliazione monocratica e azione ispettiva", in "Diritto & Pratica del lavoro" n. 28/2009, pg. 1621 e ss.

il lavoratore prima (conciliazione preventiva) o durante (conciliazione contestuale) anche con riferimento a fattispecie che implicherebbero l'ipotesi della maxisanzione.

Del resto è noto che con riferimento alla conciliazione preventiva essa è pacificamente ammessa anche in presenza di richieste di intervento che palesano a chiare lettere ipotesi di lavoro nero, con l'effetto, in caso di esito positivo della conciliazione, di estinzione del potere di accertamento anche con riferimento alla maxisanzione. La compatibilità della sanzione citata con la conciliazione monocratica sembra confermata dalla recente previsione di "diffidabilità" della sanzione, che fa propendere per una finalità di ravvedimento ed emersione, coerente con l'istituto in esame.

E' pertanto d'obbligo considerare la disciplina indicata dai predetti commi, perché comune ad entrambi i tipi di conciliazione.

Il comma 1 dell'art. 11 citato indica, quale presupposto della conciliazione preventiva, la sussistenza di "elementi per una soluzione conciliativa della controversia" tra datore e lavoratore, senza tuttavia dare indicazione precisa di criteri o parametri concreti per considerare sussistenti tali elementi, o, per meglio dire, senza specificare quali siano in concreto gli elementi di fatto o di diritto in presenza dei quali una controversia può dirsi presentare "elementi per una soluzione conciliativa", lasciandone sostanzialmente all'interprete l'individuazione.

È allora opportuno ricorrere ad una interpretazione sistematica della norma, volta a coordinare l'affermazione "in bianco" sia con le altre norme disciplinanti l'istituto sia con la "ratio" legislativa della conciliazione monocratica

medesima (nelle due tipologie previste), ratio che non può non costituire la linea guida di ogni equilibrata valutazione.

Dall'esame dell'art 6 c. 4 si evince, sia pure indirettamente, che oggetto della conciliazione monocratica (sia preventiva che contestuale) possono sicuramente essere, se non altro perché sono espressamente citati dalla norma, i seguenti elementi:

1) le "somme concordate in sede conciliativa in relazione al periodo di lavoro riconosciuto dalle parti". E' pertanto pacifico che oggetto dell'accordo di conciliazione monocratica può essere un periodo di lavoro, sul quale le parti concordano una somma a titolo di retribuzione per addivenire ad una soluzione conciliativa.

Per sede conciliativa deve intendersi una fase procedimentale che non può coincidere con quella della verbalizzazione del semplice consenso effettuata dagli ispettori durante l'accesso.

Dal punto di vista sostanziale, oltre al fatto che la norma non prevede che l'accordo debba essere raggiunto in sede di accesso ispettivo ("ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit"), vale la considerazione che non può prudentemente ritenersi che le parti, in tale sede, debbano raggiungere e verbalizzare i termini di un vero e proprio accordo.

Tanto può affermarsi:

- alla luce del comma 2 dell'art. 11 (che si applica alla conciliazione contestuale per espresso richiamo dell'art. 6, il quale prevede che le parti "...possono farsi assistere anche da associazioni o organizzazioni sindacali ovvero da professionisti cui abbiano conferito specifico mandato", circostanza quest'ultima chiaramente inattuabile nella fase di un accesso ispettivo;

- in considerazione del comma 3 bis, introdotto dall'art. 38 della legge n. 180/2010, che attribuisce alla parte interessata, la facoltà di chiedere al giudice che l'accordo sia dichiarato esecutivo.

Per fase conciliativa deve allora necessariamente intendersi una distinta fase procedimentale successiva a quella della verbalizzazione del consenso, dove le parti, a seguito di convocazione dell'Ufficio, esprimono, precisandole, le rispettive richieste e le eventuali corrispondenti adesioni, raggiungendo eventualmente un accordo compiuto e giuridicamente vincolante.

Autorevole dottrina, ponendosi il problema, si è espressa proprio nel senso che il consenso di cui all'art. 11, comma 6 del D.Lgs. N. 124/2004 venga acquisito per iscritto attraverso "una breve formula con cui si dà la disponibilità al tentativo di conciliazione".² Viene evidenziato, dunque, come momento fondamentale dell'istituto della conciliazione contestuale, la disponibilità delle parti a conciliare su quanto, come appresso si dirà, è previsto dalla legge come oggetto di conciliazione, vale a dire, ex art. 11, c. 4 citato, le "somme a titolo di retribuzione in relazione al periodo di lavoro riconosciuto dalle parti".

Possono evidenziarsi due considerazioni sulle difficoltà operative circa la verbalizzazione del contenuto del consenso delle parti:

-la prima riguarda la circostanza che, non di rado, il lavoratore, può, per i motivi più vari, può mantenere riserve in ordine a circostanze, fatti, accadimenti inerenti al rapporto di lavoro stesso;

² Eufrazio Massi, "Conciliazione monocratica e azione ispettiva", in "Diritto & Pratica del lavoro" n. 28/2009, pg. 1621 e ss.

- la seconda riguarda il ruolo che all'ispettore è riconosciuto nell'ambito del procedimento di conciliazione, se cioè possa e debba entrare nella valutazione di meritevolezza dell'accordo stesso, e quindi debba (o possa) conoscere l'accordo, con la finalità di ammetterlo o meno già alla fase iniziale della acquisizione del consenso (il che, in ultima analisi equivarrebbe a "promuoverlo" o respingerlo).

Dalla lettera della norma sembra che non competa all'ispettore in questa fase iniziale, il potere di esprimere preclusioni in ordine alla meritevolezza dell'accordo, e dunque risulti più aderente alla finalità dell'istituto, rinviare tale giudizio al momento successivo, tenuto conto che le parti non a caso possono farsi assistere proprio nella fase seguente, da professionisti o associazioni sindacali. Tale osservazione nasce anche dalla sostanziale procedimentalizzazione dell'iter della conciliazione contestuale.

L'ispettore è però tenuto sicuramente alla constatazione, di natura amministrativa, circa l'inesistenza di elementi ostativi alla conciliazione, e all'accertamento che si tratti di questioni attinenti a diritti patrimoniali, acquisendo e verificando il libero consenso delle parti.

Emerge in primo luogo la necessità di una situazione, per così dire, "di non sussistenza di elementi", vale a dire che la conciliazione monocratica può attivarsi quando non emergono evidenti e chiari indizi di violazioni penalmente rilevanti, in quanto, in tal caso è sempre e comunque necessario procedere all'accertamento ispettivo.

Tanto discende coerentemente dal principio di carattere generale dell'ordinamento giuridico,

consistente nella inderogabilità della legge penale. Inoltre essa non è ammessa nel caso di rapporti certificati, dato che l'assetto negoziale è stato, per così dire, "cristallizzato", senza possibilità di deroga.

E' poi necessario che l'ispettore "non abbia già acquisito oggettivi, certi e sufficienti elementi di prova di violazioni amministrative". La conciliazione contestuale può essere avviata fino alla (e cioè prima) emanazione di un qualsiasi provvedimento amministrativo sanzionatorio.

In secondo luogo è affermata la necessità di una situazione "di sussistenza di elementi", può procedersi alla conciliazione monocratica se le questioni che rilevano attengono a diritti patrimoniali del lavoratore, siano essi indifferentemente, di origine contrattuale o legale.

Questa affermazione, sebbene riferita in prima battuta alla conciliazione preventiva è invero richiamata espressamente anche per quella contestuale.

Sono poi elementi della conciliazione monocratica, ma incidenti sul diverso piano degli effetti amministrativi (consistenti nella estinzione del procedimento ispettivo, art. 11, c. 4) gli effettivi pagamenti eseguiti dal datore, aventi ad oggetto sia le somme dovute al lavoratore (in quanto contemplate nell'accordo avvenuto in sede conciliativa), sia i contributi previdenziali ed assicurativi, che devono comunque non essere inferiori ai minimali contributivi di legge (vedesi circ. 24/2004 Min. Lav. e circ. INPS n. 6/2007); ragione per cui, si evince "a contrario", che la retribuzione oggetto di accordo conciliativo non deve necessariamente rispettare i minimi contrattuali e l'accordo può

determinarsi anche su parametri retributivi che si collocano al di sotto dei minimali predetti - così testualmente anche circ. INPS n. 6/2007 "...qualora l'accordo in sede di conciliazione monocratica si determini su parametri retributivi che si collocano al di sotto dei minimali...".

Dunque i diritti oggetto delle questioni conciliative possono essere di natura patrimoniale, siano essi di origine contrattuale, siano, indifferentemente di origine legale.³

Sono di origine contrattuale i diritti patrimoniali aventi titolo in un atto negoziale, cioè in un accordo privatistico, espressione dell'incontro delle volontà private delle parti, al quale l'ordinamento riconosce efficacia e tutela giuridica (art. 1321 c.c.).

Sono di origine legale i diritti attribuiti alle parti non in forza di un atto di natura privata, consistente sostanzialmente in un negozio, ma direttamente dalla legge; tali sono sicuramente i diritti di natura previdenziale e assicurativa, che hanno connotazione patrimoniale, ma discendono direttamente da specifiche disposizioni di legge.

Per diritto patrimoniale, secondo i canoni del diritto privato, si intende un diritto ad una prestazione avente contenuto suscettibile di una valutazione economica secondo una determinazione riferita a parametri economico-sociali o finanziari, ben individuati o individuabili.

La vicenda obbligatoria si compone pertanto di una situazione attiva (credito) avente ad oggetto un comportamento dovuto nei confronti del soggetto attivo

³ Ai sensi della Circ. Min. Lav. N. 36/09 l'accordo conciliativo deve necessariamente prevedere il riconoscimento di un periodo lavorativo intercorso tra le parti. Pertanto non potranno concludersi conciliazioni monocratiche a carattere novativo, che si risolvono sostanzialmente in una transazione.

creditore (dare, facere, non facere) e di una situazione passiva (debito) consistente nelle predette condotte cui è obbligato il soggetto passivo debitore.

La predetta disanima non è fine a se stessa ma mira a individuare cosa debba intendersi per "diritti patrimoniali del lavoratore".

Un credito è già tale dal momento in cui esso sorge, anche se sarà esigibile solo a una data scadenza.

La esigibilità è pertanto una semplice connotazione del credito che è e rimane tale sin dalla sua origine, quale situazione attiva riconosciuta e tutelata sin dall'origine dall'ordinamento, a fronte di una obbligazione di un soggetto debitore.

Prova ne sono i numerosi istituti previsti dal codice civile a tutela della conservazione della garanzia patrimoniale del creditore (senza intento di completezza: azione revocatoria ordinaria, art. 2901 e ss. c.c.; azione revocatoria fallimentare art. 64 e ss. L.F.; azione di simulazione artt. 1414 e ss. c.c.; sequestro conservativo artt. 301 e ss. c.c.) che possono essere azionati in presenza dei rispettivi presupposti, già prima della esigibilità del credito, e a tutela del credito stesso, proprio perché il credito è a pieno titolo situazione giuridica attiva esistente e tutelata nell'ordinamento antecedentemente ed indipendentemente dalla sua esigibilità.

Si sottolinea come questa impostazione è suffragata dalle considerazioni di teoria generale del diritto sopra richiamate, che valgono, anche per il diritto del lavoro, che, come noto, è una branca del diritto privato. Né alcuna deroga è prevista da fonti primarie o secondarie aventi forma ed efficacia di legge o atto amministrativo (circolari o note o interpelli) o

comunque di atti ufficiali, che sono le uniche fonti alle quali l'interprete può e deve attenersi. Della necessaria esigibilità dei crediti non vi è menzione alcuna né dell'art. 11 del D.Lgs. n. 124/2004, né dalla citata circolare n. 124/2004.

Ma a questa impostazione, pur in presenza delle considerazioni anzidette, si potrebbe ipotizzare e contrapporre altra interpretazione che prende, al contrario, in considerazione i soli crediti esigibili, cioè i soli crediti contrattuali e legali che siano venuti a scadenza e per i quali sia interamente trascorso il periodo di paga coincidente nella grandissima parte dei casi nel termine di un mese. Secondo quest'ultima interpretazione, seguita dalla prassi di molte D.T.L., potrebbero conseguentemente essere oggetto di conciliazione dunque solo i crediti al compimento del periodo di paga.

Riaffermata la sussistenza, allo stato della normativa di legge, amministrativa e delle direttive ministeriali, di compatibilità tra conciliazione monocratica (sia essa preventiva che contestuale) e maxisanzione, può precedersi alla disanima della questione se accedono alla conciliazione unicamente i diritti patrimoniali esigibili, cioè venuti a scadenza per effetto della maturazione del periodo di paga, oppure anche crediti non esigibili al momento dell'accesso ispettivo ma "in fieri". La conciliazione monocratica, in entrambe le sue forme, è istituto plurifinalistico, in quanto persegue, con identica rilevanza, sia la finalità di tutelare, con un procedimento celere e semplificato, i diritti dei lavoratori, sia l'intento di deflazionare il carico di contenzioso in materia di lavoro. Ciò avviene a fronte di una previsione premiale a favore del datore di lavoro che spontaneamente offre di pervenire ad una soluzione conciliativa.

L'applicazione della interpretazione dei crediti esigibili, quali unici crediti ammissibili al procedimento di conciliazione ex art. 11 D.Lgs n. 104/2004, porta alla conseguenza di svigorire le finalità predette e di sortire effetti di ingiustificata disparità di trattamento nei confronti dei soggetti protagonisti (lavoratore e datore), in presenza di situazioni meritevoli in eguale misura di perseguimento delle finalità citate.

Ed infatti si dovrebbe paradossalmente giungere alla conclusione che, durante un accesso ispettivo, possa ritenersi accoglibile la richiesta di applicazione di conciliazione monocratica contestuale per lavoratori che il datore di lavoro trattiene in una situazione di irregolarità da un periodo di tempo sufficientemente lungo tanto che sia stata raggiunta la scadenza del periodo di paga - il che può essere anche un periodo molto lungo - mentre dovrebbe negarsi la richiesta di applicazione di conciliazione per i lavoratori che non abbiano maturato il periodo di paga, perché versanti in situazione irregolare sostanzialmente per un periodo breve e comunque non superiore ai trenta giorni.

E' intuibile come tale impostazione presta il fianco a critiche difficilmente superabili sul piano della coerenza interpretativa rispetto alla "ratio" della legge, laddove si ammetterebbero alla conciliazione (e anche al beneficio premiale) situazioni di irregolarità maggiormente radicate, mentre si estrometterebbero situazioni di minore rilievo, con il rischio di portare inopportuno a contenzioso situazioni di conflitto di breve periodo, sicuramente di più semplice risoluzione. Nondimeno, la predetta interpretazione dei crediti esigibili, desta perplessità difficilmente superabili, tanto più, che, con riferimento specifico alla

maxisanzione, recente e autorevole dottrina ha affermato che l'istituto introdotto dal D.Lgs n. 124/2004 si caratterizza anche per una finalità di emersione del lavoro irregolare, perseguendo l'obiettivo primario di incentivare la regolarizzazione di situazioni di lavoro nero⁴.

Medesime perplessità suscitano le previsioni della citata Circ. Min. Lav. N. 36/09, dove, contrariamente a quanto previsto dalla lettera della legge, sembra volersi limitare l'istituto della conciliazione monocratica contestuale alle ipotesi di verifica in azienda con un solo lavoratore.

Premesso che gli effetti di conciliazione preventiva e conciliazione contestuale sono i medesimi, è evidente la (ingiustificata) discrasia di trattamento tra aziende che trovano accesso all'istituto (nella forma della conciliazione preventiva) solo perché vi è una denuncia all'ispettorato da parte dei lavoratori irregolari "prima di una verifica" e aziende che non potrebbero essere ammesse all'istituto per il solo motivo che cambia il "momento storico" della denuncia-richiasta.

Rimane, in ultima analisi da considerare un dato di fatto: nella prassi applicativa delle D.T.L. nonostante quanto sopra evidenziato in punto di diritto, l'istituto della conciliazione monocratica contestuale, con particolare riferimento alla maxisanzione, ha scarsissima applicazione.

Tanto per un sorta di "titubanza" da parte del personale ispettivo, sicuramente alimentata sia dalla genericità della norma

⁴ P. Rausei "Illeciti e sanzioni", Ipsoa editore, III edizione.



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI FOGGIA
- COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE -
(Viale G. Di Vittorio, 1 – tel. 0881/725096 - 722096)

LA COMMISSIONE

Così composta

Dott. Pistillo Antonio, Direttore D.P.L. Foggia - Presidente
Dott. Zarra Giovanni - Funzionario D.P.L. Foggia
Dott. Fascia Michele - Funzionario D.P.L. Foggia
Sig. Palmisano Luigi - Funzionario Inps Foggia
Isp. De Angelis Lorenzo - Funzionario Inail Foggia

Costituita con Decreto Direttoriale n.4/05 dell'8.3.2005 e alla presenza dei membri di diritto ex art. 1, comma 2, D.M. 21.7.04 e dato atto che partecipano all'odierna riunione i sigg.ri dott.ssa Cavaliere Marisa, dott. De Meo Roberto, dott.ssa Longo Grazia, dott. Perniola Ennio, con funzioni consultive rispettivamente in rappresentanza del Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed esperti contabili, dei Consulenti del Lavoro e dell'Agenzia delle Entrate;

ESAMINATA nelle sedute tenutesi il 15 marzo 2011 e 14 luglio 2011, presso gli uffici della Direzione Provinciale del Lavoro di Foggia, l'istanza sottoscritta e prodotta in data 7.2.2011 prot.3474/06.01 dalla ditta CESVIM ACADEMY S.A.S.- p.iva n.05726750721, Istituto di formazione professionale, avente sede legale in Foggia alla via Trento n.57, e dalla sig. \sigra *OMISMA S* intesa a certificare la qualificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto stipulato in data 12/11/2010 ed avente ad oggetto *l'insegnamento in corsi di formazione professionale*.

PRESO ATTO che entrambe le parti hanno chiesto la certificazione del contratto ora detto agli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali;

ESPLETATA l'audizione delle parti in data 15 marzo 2011, ex art. 5 D.M. 21.7.2004;

ESAMINATA la documentazione integrativa prodotta dalla CESVIM ACADEMY SAS in data 03 maggio 2011 prot.11663/MA001.AA005.A001, su richiesta di questa Commissione;

SENTITI i relatori nominati ex art. 4 D.M. 21.7.04, nelle persone dei dott.ri Zarra Giovanni e Fascia Michele;

VERIFICATA la piena legittimità, formale e sostanziale, della procedura seguita secondo quanto previsto dal D.M. 21.7.04 e dal regolamento interno della Commissione approvato in data 13 dicembre 2005;

RIGETTA

con parere conforme dei rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate, Consulenti del Lavoro, Dottori commercialisti ed Esperti Contabili, unanimemente, l'istanza di certificazione presentata da CESVIM ACCADEMY S.A.S. - p. iva n.05726750721, Istituto di formazione professionale, avente sede legale in Foggia alla via Trento n.57, e dal sig. *OMISMA S*, sulla base delle seguenti motivazioni:

1. Assenza di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso che sia non coincidente con l'attività principale dell'Impresa;

Dall'istruttoria espletata e dall'analisi della documentazione prodotta emerge che l'attività principale esercitata dalla Cesvim Academy S.a.s. è rappresentata dallo svolgimento di corsi di formazione professionale e che la prestazione resa dal docente non rappresenta altro che quella ordinariamente necessaria a dare esecuzione a tale attività.

Il contratto di Co.Co.Pro., invece, anche secondo l'orientamento espresso in merito dalla consolidata giurisprudenza, per essere tale deve avere una sua specificità e porsi in situazioni produttive particolari, preferibilmente, anche se non esclusivamente, uniche e correlate ad un'attività innovativa, creativa ed eccezionale rispetto alla normale attività aziendale (in tal senso, *ex pluribus*, numerose pronunce di merito Trib. Genova, sez. Lavoro sent. del 7.4.2006; Trib. Torino, sez. Lavoro sent. del 10.5.2006 e 16.5.2006; Trib. Ravenna, sez. Lavoro sent. del 24.11.2005, in Lavoro nella giur. (II) 2006, 3 273, oltre che di legittimità).

Vi è dunque nel caso in esame una piena coincidenza tra il contenuto delle prestazioni dei lavoratori e l'oggetto sociale "coursuale", attività prevalente dichiarata (vedasi visura camerale), identificandosi l'attività svolta dal personale non in una collaborazione a progetto ma con lo stesso oggetto sociale dell'impresa, che tra l'altro non ha dimostrato il concreto esercizio delle altre attività astrattamente previste; nè può essere sufficiente a sostenere la contraria posizione, tendente alla ricostruzione di una autonoma attività progettuale rispetto all'attività principale dell'impresa, il dato letterale della definizione dei corsi come "progetto/corso", qualificati invece dall'Ente Provincia, deputato al riconoscimento.

semplicemente "corsi" di formazione professionale (sulla necessaria non coincidenza dell'attività espletata dal lavoratore con l'attività principale o anche accessoria dell'impresa, Circ. Min. Lav. nn. 1/2004 e 4/2008).

2. E' stata inoltre riscontrata una carenza dell'elemento di autonomia nella definizione della tempistica della prestazione da parte del lavoratore, stante il dovere da parte del docente di espletare la prestazione secondo il numero di ore previsto dal corso, come approvato e predeterminato dall'Amministrazione Provinciale e rilevabile dalla documentazione prodotta; di fatto, la prestazione per il committente/datore di lavoro assume utilità solo se svolta nella tempistica eterodeterminata nell'ambito della previsione del monte ore stabilito dall'Ente Provincia, venendo a mancare ogni possibilità di gestione realmente discrezionale da parte del "collaboratore" (sulla necessaria autonomia nella definizione dei tempi da parte del collaboratore, Circ. Min. Lav. n.1/2004).

E' risultato, dunque, che la prestazione resa non poteva essere gestita dal lavoratore indipendentemente dal tempo impiegato per la prestazione, cosa che gli avrebbe di certo garantito una sostanziale ed effettiva autonomia nell'esecuzione della stessa.

3. Di non particolare rilevanza, inoltre, deve essere considerata la dichiarazione del lavoratore sull'autonomia decisionale riguardo ai tempi e modi della prestazione, in quanto, come è stato suggellato dalla giurisprudenza di legittimità con riferimento all'ipotesi dell'insegnamento nelle scuole private, la possibilità per un insegnante di avere uno specifico corso di insegnamento, di scegliere gli orari delle lezioni, di non subire controlli e non essere sottoposto al potere disciplinare del datore di lavoro, non comporta l'automatico inquadramento della prestazione resa come collaborazione, potendo configurarsi in tali situazioni anche rapporti di lavoro di natura diversa (Cass. 4024\1987).

4. Non vincolante inoltre ai fini certificatori, può essere considerata la volontà del lavoratore di qualificare il contratto come collaborazione a progetto.

La giurisprudenza di legittimità, infatti, ha più volte ribadito che la volontà negoziale espressa dalle parti è elemento da cui non si può prescindere per qualificare il rapporto, ma ha sempre altresì escluso che possa essere rilevante una volontà diretta alla qualificazione del rapporto di lavoro, a prescindere del concreto svolgimento dello stesso e dall'oggettiva rilevanza del contenuto delle obbligazioni assunte, non essendo la natura del rapporto di lavoro, a cui accedono norme inderogabili e diverse forme di tutela, materia disponibile per le parti (così, Corte d'Appello di Brescia - sez. Lavoro, sent. n.70\2011).

Avvertenze

Il presente provvedimento produce effetti nei confronti delle parti e dei terzi interessati. Tanto le parti quanto i terzi, ai sensi dell'art. 80, comma 1, D.Lgs. 276/03, hanno facoltà di proporre ricorso davanti al Giudice del Lavoro di Foggia, previo esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione davanti a questa Commissione di Certificazione, ex art. 80, comma 4, D.Lgs. citato, entro il termine di prescrizione del diritto fatto valere, per i seguenti motivi:

- 1) errore di qualificazione del contratto;
- 2) difformità tra il programma negoziale certificato e la successiva attuazione;
- 3) vizi del consenso.

Davanti al Tribunale Amministrativo Regionale di Bari, entro il termine di 60 giorni dalla notifica del provvedimento per i seguenti motivi:

- 1) violazione del procedimento;
- 2) eccesso di potere.

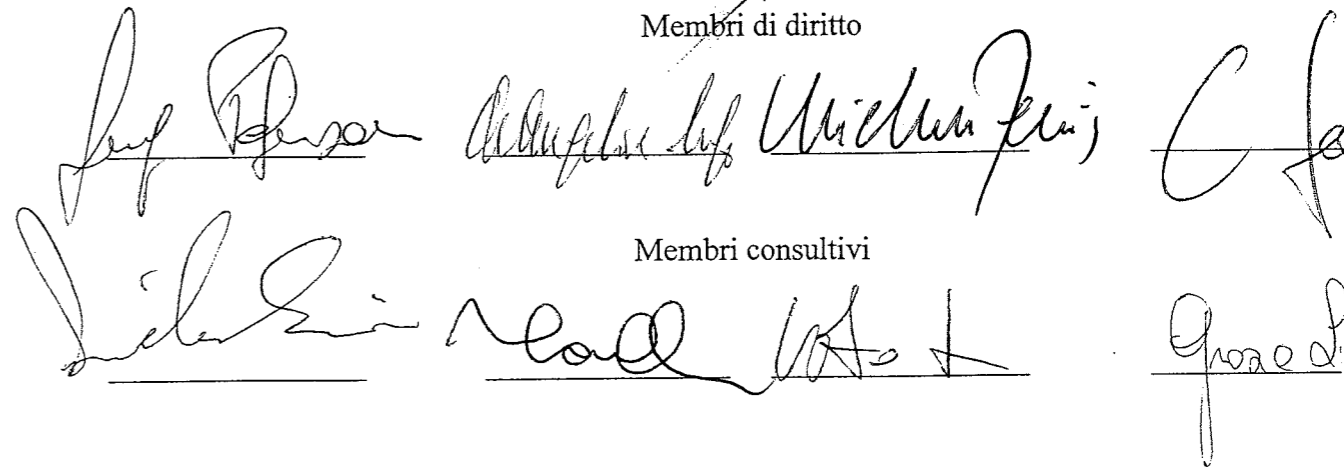
Foggia, 14 luglio 2011.

Sottoscrizioni

Il Presidente

Membri di diritto

Membri consultivi



The image shows several handwritten signatures in black ink. The top signature is the largest and most prominent, followed by several smaller ones arranged in two rows. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized script.

REPORT ATTIVITÀ FORMATIVE – MAGGIO DICEMBRE 2011

Videoconferenza IRDCEC	09.05.2011	FOGGIA
Invito Convegno Fiscale Olisistemi	26.05.2011	CERIGNOLA
La riforma del condominio	11.06.2011	FOGGIA
Confidi ristrutturazione del debito e fondo di garanzia per le PMI	27.05.2011	FOGGIA
Unico 2011 Dichiarazione IRAP e Studi di Settore	26.05.2011	FOGGIA
Il buono lavoro: strumento occasionale per un lavoro regolare	05.07.2011	FOGGIA
La manovra estiva 2011	05.07.2011	FOGGIA
Ragioni economiche e utilizzo dell'abuso del diritto	13.09.2011	FOGGIA
Il Contratto di Sviluppo: opportunità di finanziamento per le imprese	19.09.2011	FOGGIA
Convegno: novità fiscali e disposizioni sulla manovra correttiva	13.10.2011	FOGGIA
Seminario: La previdenza dei dottori commercialisti tra sostenibilità ed adeguatezza	14.10.2011	FOGGIA
MAP: Le manovre finanziarie e gli effetti su imprese e cittadini	20.10.2011	FOGGIA
Convegno: Definizione delle liti fiscali pendenti	07.11.2011	FOGGIA
VIII Edizione corso di aggiornamento in Diritto del Lavoro	08.11.2011	FOGGIA
Convegno: Anticipazioni Finanziaria 2012 e Manovre Estive 2011	23.11.2011	FOGGIA
Assemblea generale degli iscritti - Bilancio Preventivo 2012	28.11.2011	FOGGIA



POSSIAMO CAMBIARE LE COSE
PERCHÉ SIAMO PROFESSIONISTI.
VOGLIAMO CAMBIARLE
PERCHÉ SIAMO CITTADINI.



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili
Circonscrizione del Tribunale di Foggia