Unione Nazionale Cooperative Italiane

ZOOM

Servizio di informazione legislativa, economica e societaria per le imprese cooperative

NUMERO 53 FEBBRAIO 2013

Sommario

Cooperative sociali: lecita l'autorizzazione concessa per attività di commercio su aree pubbliche	pag. 2
Zero irregolarita' 2013 - Programmazione dell'Attività Ispettiva	pag. 4
Indennità di mobilità, estensione a nuovi settori e trattamento speciale disoccupazione edile -Periodo transitorio sino all'ASpI-	pag. 12
CIG in deroga – L'INPS non anticipa più –	pag. 15
Minimale contributivo 2013	pag. 16
Sostegno alla genitorialità al via le misure sperimentali 2013-2015	pag. 17
Congedo per adozione e affidamento – Iscritti Gestione Separata	pag. 19
Autocertificazione della valutazione dei rischi - sciolti i dubbi sulla durata della proroga -	pag. 19
Retribuzione di produttività - doppio binario per accedere alla detassazione 2013	pag. 20
Specifiche sanzionatorie in materia di Apprendistato	pag. 21
Green Economy	pag. 25
Esclusione e licenziamento del socio - Mancata impugnazione della delibera del CdA	pag. 27
Transazioni commerciali: i nuovi termini di pagamento	pag. 28
Professioni non organizzate -Associazioni Professionali	pag. 29
Autorizzazione del Garante per la privacy sul trattamento dei dati sensibili nei rapporti di lavoro	pag. 32
Lavoro Accessorio mitigate alcune delle precedenti indicazioni	pag. 36
Studi di Settore	pag. 36
Informazioni	pag. 37
Approfondimenti di Zoom	pag. 38

Cooperative sociali: lecita l'autorizzazione concessa per attività di commercio su aree pubbliche

Il Ministero dello sviluppo economico, con la Risoluzione n. 6580 del 15 gennaio 2013, fornisce chiarimenti relativamente al sub-ingresso in attività di commercio su aree pubbliche da parte di una **cooperativa sociale ONLUS** (in quanto iscritta nelle anagrafe delle ONLUS secondo quanto previsto dall'articolo 10 del dlgs del 4 dicembre 1997, n. 460).

Quesito

Tale risoluzione nasce da un quesito presentato da un comune in merito alla legittimità di autorizzare, secondo quanto disposto dal d.lgs. n. 114 del 31/12/1998, **l'attività di commercio su aree pubbliche** ad una società cooperativa sociale ONLUS.

Nello specifico si richiede se tale tipologia di cooperativa, sia ricompresa tra i soggetti che possono divenire titolari di autorizzazione al commercio su aree pubbliche, ai sensi dell'art. 70, comma 1, del d.lgs. n. 59/2010 e se, in merito a ciò, sia possibile procedere alla voltura dell'autorizzazione e al rilascio della corrispondente concessione di un posteggio nella sede del mercato settimanale.

Cooperative sociali

Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale (legge n. 381, 8 novembre 1991).
Possono essere:

⇒ **di tipo a)** aventi ad oggetto la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;

⇒ **di tipo b)** aventi ad oggetto lo svolgimento di attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all'inserimento di lavoratori svantaggiati (almeno il 30% del totale dei lavoratori) i quali, compatibilmente al loro stato soggettivo, devono essere soci della cooperativa stessa.

La legge prevede la presenza di tre categorie di soci:

- soci prestatori, che ricevono un'utilità economica per il fatto di effettuare una prestazione;
- soci fruitori, che ottengono il soddisfacimento di un loro bisogno grazie allo svolgimento dell'attività da parte della cooperativa;
- soci volontari, che operano in modo spontaneo e gratuito senza fini di lucro, anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà.

In considerazione della particolare finalità sociale che tali cooperative perseguono, è stata previsto un regime fiscale più vantaggioso rispetto a quello prevista per le altre tipologie di cooperative (vedi a tal proposito gli Approfondimenti Zoom n. 14 e 36):

1. **Le cooperative sociali, a differenza delle altre cooperative, beneficiano dell'esenzione integrale dal reddito per le somme destinate a riserve indivisibili, ai sensi dell'articolo 12 della legge 904-/1977.**
2. **è tassato solo il 10% della quota di utili netti destinati a riserva minima obbligatoria**. Tale riserva minima prevede l'accantonamento del **30% degli utili annuali** (quindi la parte assoggettata a Ires è il 3%).
3. Escluso i suddetti punti non concorrono a formare il reddito imponibile gli utili destinati a riserve indivisibili, a condizione che sia esclusa la possibilità di distribuirle fra i soci. L'agevolazione si applica anche ai consorzi con base sociale formata almeno per il 70% da cooperative sociali (come ribadito dalla circ. 18.6.2002, n. 53/E Agenzia delle Entrate).

Precisazioni

L'art. 28 del d.lgs. n. 144/98, successivamente sostituito dal comma 1 dell'art. 70 del d.lgs. n. 59/2010, dispone che **le società cooperative, in generale e senza alcuna distinzione, rientrano tra i soggetti che possono essere autorizzati legittimamente a svolgere attività di commercio su aree pubbliche.**

Si specifica che l'esercizio di un'impresa commerciale non può definirsi aprioristicamente **inconciliabile con lo scopo mutualistico dell'impresa cooperativa**, che può assumere graduazioni diverse che non appare corretto valutare in sede di autorizzazione allo svolgimento dell'attività, salvo incongruenze palesi.

Diverso è se l'esercizio di attività commerciale possa incidere negativamente sui requisiti che consentono di classificare una società cooperativa come **ONLUS o come cooperativa sociale, ovvero che consentano a quest'ultima di beneficiare del regime fiscale riservato alle cooperative a mutualità prevalente**.

Chiarimenti

Secondo la risoluzione in esame, per risolvere questo ultimo problema, **occorre considerare la disciplina di settore in rapporto alle concrete modalità con cui l'attività commerciale è svolta**.

A tale scopo, La risoluzione ricorda che la Riforma del diritto societario del 2004 ha modificato sostanzialmente il mondo cooperativo rimodulando il concetto di *mutualità prevalente*.
Le cooperative, in base a tale cambiamento, sono state suddivise in due categorie:

⇒ **a mutualità prevalente**
⇒ **a mutualità non prevalente**

Segue a pag. 3

Cooperative sociali: lecita l'autorizzazione concessa per attività di commercio su aree pubbliche

Segue da pag. 2

Sono società cooperative a mutualità prevalente, in ragione del tipo di scambio mutualistico, quelle che:

1) svolgono la loro attività prevalentemente in favore dei soci, consumatori o utenti di beni o servizi;

2) si avvalgono prevalentemente, nello svolgimento della loro attività delle prestazioni lavorative dei soci;

3) si avvalgono prevalentemente, nello svolgimento della loro attività, degli apporti di beni o servizi da parte dei soci.

Una cooperativa per essere a mutualità prevalente e beneficiare dei maggiori benefici fiscali, deve rispettare i seguenti requisiti statutari e criteri gestionali:

Requisiti Statutari (art. 2514 c.c.):

1. divieto di distribuzione dei dividendi in misura superiore al tasso d'interesse previsto per i buoni fruttiferi aumentato di 2,5 punti percentuali rispetto al capitale effettivamente versato;
2. divieto di remunerare gli strumenti finanziari offerti in sottoscrizione ai soci cooperatori in misura superiore a 2 punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi;
3. divieto di distribuzione delle riserve tra i soci;
4. devoluzione, allo scioglimento della società cooperativa, dell'intero patrimonio sociale, dedotto soltanto il capitale sociale e i dividendi eventualmente maturati, a fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.

Criteri Gestionali (art. 2513 c.c.):

⇒ L'attività (vendita di beni e servizi) è svolta prevalentemente a favore dei soci. Quindi il rapporto tra le vendite ai soci e le vendite complessive deve essere maggiore del 50%;

⇒ Le prestazioni lavorative dei soci sono prevalenti rispetto alle altre di cui si avvale la cooperativa. Di conseguenza, il costo del lavoro dei soci deve essere superiore al 50% del costo complessivo di lavoro a carico della società cooperativa.

⇒ Gli apporti di beni o servizi da parte dei soci sono prevalenti rispetto a tutti gli altri apporti. Il costo dei beni conferiti in cooperativa dai soci o il costo dei servizi da questi offerti è prevalente rispetto al totale dei costi dei servizi o delle merci (materie prime) acquistate o conferite.

Le società cooperative possono perdere lo status di mutualità prevalente nei seguenti casi:

- mancato inserimento nello statuto societario delle clausole qualificanti la mutualità della cooperativa o modifica successiva delle clausole statutarie sopra indicate;
- mancato rispetto, per due esercizi consecutivi, dei parametri attestanti la condizione di mutualità prevalente.

Si ricorda, altresì, che le **cooperative sociali** sono **prevalenti di diritto**.

Si precisa che affinché una società cooperativa possa dotarsi di tale denominazione è necessario che sia provato lo scambio mutualistico (quand'anche in maniera non prevalente) con i propri soci (secondo quanto disposto dall'art. 2512 del C.c.).

In definitiva, chiarisce la risoluzione, si ritiene che una società cooperativa sociale ONLUS non possa avere come fine ultimo quello di ingenerare un profitto dalla propria attività commerciale - c.d. ***lucro soggettivo*** - ma che possa perseguire esclusivamente un ***lucro oggettivo***, **ossia diretto al mero equilibrio di bilancio, dovendosi qualificare come "contraria alla legge" qualsiasi attività di lucro che vada al di fuori di questa dizione.**

Quindi, il Ministero dello Sviluppo economico ritiene che i vincoli imposti dalla normativa possano essere rispettati anche svolgendo un'attività commerciale, tanto è vero che lo stesso art. 1, comma 1, lett. b) della L. n. 381/1991 individua espressamente come cooperative sociali anche quelle esercenti attività commerciale *finalizzata all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate*.

In conclusione tale autorizzazione per le coop sociali è lecita, nel rispetto delle condizioni e dei vincoli sopra riportati.

Per saperne di più sui temi trattati

www.mise.gov.it

ZERO IRREGOLARITA' 2013
Programmazione dell'Attività Ispettiva

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in continuità con gli anni precedenti (*si veda per la precedente programmazione lo specifico articolo in ZOOM n.43/Feb.Mar.2012*), ha reso noto lo scorso 24 gennaio il ***Documento di Programmazione dell'Attività di Vigilanza per l'anno 2013*** con l'obiettivo di assicurare la reale tutela dei diritti dei lavoratori, la regolarità e sicurezza dei rapporti di lavoro.

Programmazione e priorità, tanto della vigilanza ordinaria quanto degli specifici interventi territoriali suscettibili delle "peculiarità" del tessuto economico-sociale dell'area geografica di riferimento, hanno una lente di ingrandimento sulle ***imprese cooperative***.

In generale, gli accertamenti ispettivi in materia di lavoro e previdenza sociale avranno ad oggetto:

LAVORO SOMMERSO

E' il principale settore di intervento dell'attività di vigilanza al fine di arginare i fenomeni di elusione ed evasione contributiva, garantire la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, ostacolare il ricorso al lavoro irregolare dei cittadini stranieri immigrati.

Area geografica prioritaria: ***REGIONI MERIDIONALI***

Settori principalmente interessati: ***EDILIZIA e AGRICOLTURA***.

ESTERNALIZZAZIONI (APPALTI, SUBAPPALTI E DISTACCHI)

Contrasto al ricorso a forme fittizie e simulate di decentramento produttivo configuranti somministrazione illecita, appalti illeciti e distacchi non genuini *(A tal proposito si ricordano le specifiche rese con Circolare n.5/2011 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociale, inerenti indicazioni e chiarimenti in merito alla corretta gestione degli appalti e subappalti. Per una dettagliata analisi si rimanda all'articolo sull'argomento in ZOOM n.36/Marzo 2011)*;

Verifiche relative alla responsabilità solidale nei rapporti tra committenti, appaltatori e subappaltatori;

Accertamenti sull'utilizzo del distacco transnazionale al fine di verificarne l'uso fraudolento finalizzato all'abbattimento del costo del lavoro.

Settori principalmente interessati: ***SOCIETA' COOPERATIVE,*** *con particolare riferimento al settore della* ***LOGISTICA,del FACCHINAGGIO e dei SERVIZI ALLA PERSONA***

COOPERATIVE DI LAVORO

Verifiche orientate al corretto inquadramento contrattuale e delle condizioni di lavoro dei soci finalizzate a contrastare l'elusione degli obblighi contributivi e retributivi.

QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Verifiche relative all'uso distorto dei contratti di lavoro atipici o flessibili come le associazioni in partecipazione, co.co.co. anche a progetto, partite IVA, collaborazioni occasionali, contratti di lavoro intermittente, vouchers, contratti part-time, etc (*si rimanda agli specifici articoli in ZOOM n.48/Ago_Sett.2012; ZOOM n.51/Dic.2012; ZOOM n.52/Genn.2013*).

Area geografica prioritaria: ***REGIONI CENTRO-NORD***

Settori principalmente interessati: ***CANTIERI EDILI*** *(si rimanda per l'argomento a ZOOM n.47/Luglio2012 ove sono analizzate le specifiche rese dalla D.G. per l'Attività Ispettiva con Circolare n.16/2012 relativamente alle presunzioni di lavoro autonomo NON genuino in Edilizia*

RAPPORTI DI LAVORO AGRICOLO FITTIZI

Contrasto al fenomeno delle false prestazioni in agricoltura/indebite prestazioni previdenziali (indennità di disoccupazione, malattia, maternità e correlativa contribuzione figurativa)

Area geografica prioritaria: ***REGIONI MERIDIONALI.***

LAVORATORI MINORI

Verifiche inerenti la corretta modalità di occupazione dei lavoratori minori al fine di contrastarne i fenomeni di sfruttamento e di tutelarne l'integrità psico-fisica.

LAVORATORI DISABILI

Verifica dell'osservanza degli obblighi di assunzione delle persone con disabilità ovvero del ricorso agli esoneri, di cui alla L.n.68/1999 (*si rimanda agli articoli dedicati in ZOOM n.51/Dic.2012 ed in ZOOM n.41/Nov.2011*)

PARI OPPORTUNITÀ

Contrasto dei fenomeni di discriminazione in materia di parità e pari opportunità uomo/donna finalizzati anche a garantire l'effettività della tutela fisica ed economica delle lavoratrici-madri.

AUTOTRASPORTO

Verifiche inerenti l'osservanza della normativa in materia dei tempi di guida e di riposo nonché di orario di lavoro.

Segue a pag. 5

ZERO IRREGOLARITA' 2013
Programmazione dell'Attività Ispettiva

Segue da pag. 4

Azioni ispettive prioritarie nei singoli territori

REGIONE	PRIORITÀ DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA
Abruzzo	♦ **Cooperative:** verifica in tutte le province della Regione, della regolarità degli appalti esterni per i servizi di MANUTENZIONE, LOGISTICA E FACCHINAGGIO; servizi SOCIO-ASSISTENZIALI e servizi DOMICILIARI alle famiglie svolti dalle COOPERATIVE SOCIALI; ♦ **Edilizia:** territori colpiti dal Sisma con particolare attenzione alla provincia dell'Aquila; ♦ **Settore tessile/abbigliamento:** aziende e laboratori di Teramo gestiti da etnia cinese; ♦ **Industrie manifatturiere:** provincia di Chieti e di Pescara; ♦ **Pubblici esercizi e commercio**: verifiche in tutte le province della Regione, nei settori alberghiero, ristorazione, centri commerciali, discounts, per fenomeni di lavoro sommerso, somministrazione illecita e fraudolenta e non corretta qualificazione dei rapporti; ♦ **Agricoltura:** Zona del Fucino, Provincia di Chieti, Pescara e Teramo, per grave sfruttamento di lavoratori extracomunitari; ♦ **Autotrasporto:** tutte le province della Regione
Basilicata	♦ **Edilizia:** verifiche nei cantieri per diffusione di subappalti e ricorso alla somministrazione di manodopera; ♦ **Industria:** industria del mobile nella Provincia di Matera e nella zona di Ferrandina; ♦ **Turismo e Pubblici esercizi**: strutture ricettive nelle province di Matera e Potenza; ♦ **Agricoltura:** accertamenti nella fascia meta pontina, zone confinanti con Cosenza e Taranto, Zone del Vulture-Melfese, Val d'Agri al fine di contrastare i fenomeni di caporalato e delle false prestazioni lavorative; ♦ **Autotrasporto:** verifiche nella provincia di Matera verso gli appalti di servizi che dissimulano forme di somministrazione illecita; ♦ **Servizi:** settori della manutenzione, logistica e facchinaggio per contrastare i fenomeni di interposizione di manodopera a seguito di appalti illeciti.
Calabria	♦ **Cooperative:** contrasto ai fenomeni di dumping sociale e contrattuale derivanti dalla mancata applicazione delle norme in materia di cooperazione e delle clausole contenute nei CCNL, fenomeni interpositori, appalti illeciti di manodopera; ♦ **Agricoltura:** verifiche nelle zone di Rosarno, Piana di Gioia Tauro, Piana di Sibari e Zona Ionica del Crotonese per sfruttamento di immigrati irregolari e fenomeni di caporalato; ♦ **Edilizia:** regolarità degli appalti; prevenzione infortuni; lavoro in nero e/o irregolari; part-time fittizi etc. ♦ **Autotrasporto:** rispetto della normativa sull'orario di lavoro e sui tempi di guida e di riposo/contrasto alle forme simulate di lavoro autonomo e parasubordinato; ♦ **Commercio, pubblici esercizi e terziario:** utilizzo elusivo e fraudolento dei contratti flessibili, in particolare, lavoro intermittente, occasionale e mini co.co.co. nei call center, studi professionali e case di cura.

Segue a pag. 6

Per saperne di più sui temi trattati

www.lavoro.gov.it

Segue da pag. 5

Campania	♦ **Cooperative:** verifiche su tutto il territorio delle forme di decentramento ed esternalizzazioni nell'ambito DELL'ATTIVITÀ SOCIO-ASSISTENZIALE, NEL SETTORE DOMICILIARE ED OSPEDALIERO; verifica della genuinità dei rapporti di lavoro, dell'esistenza dello SCOPO MUTUALISTICO nonché dei fenomeni di elusione contributiva e fiscale, in particolare nelle province di Avellino e Benevento. ♦ **Edilizia:** verifiche su tutto il territorio per lavoro in nero e/o irregolari; part-time fittizi, somministrazione fraudolenta e immigrazione clandestina, verifica del rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza; verifiche nella filiera degli appalti e subappalti; ♦ **Agricoltura:** accertamenti nelle province di Benevento, Napoli e Salerno per lavoro sommerso, caporalato e sfruttamento di lavoratori extracomunitari; ♦ **Autotrasporto:** verifiche su tutto il territorio per l'osservanza dei tempi di guida e di riposo e dell'orario di lavoro; ♦ **Pubblici Esercizi:** verifiche su tutto il territorio con particolare attenzione agli esercizi commerciali di cittadini cinesi nei settori tessile e calzaturiero nella Provincia di Caserta. ♦ **Settore Manifatturiero:** Provincia di Benevento ♦ **Artigianato e Industria:** Province di Napoli e Salerno
Emilia Romagna	♦ **Cooperative sociali:** verifiche nel settore dell'assistenza alla persona ossia nell'occupazione di badanti e assistenti presso famiglie con contratti di lavoro autonomo; ♦ **Edilizia:** regolarità degli appalti e delle prestazioni d'opera, contrasto al lavoro nero etc., soprattutto nei territori interessati dal Sisma, ossia le province di Bologna, Ferrara e Modena; ♦ **Agricoltura**: lente sugli ingressi di cittadini extracomunitari per lavoro stagionale non seguiti da prestazioni lavorative; ♦ **Pubblici esercizi/Turismo alberghiero:** attività stagionali nel settore della ristorazione; ♦ **Tessile:** aziende gestite da etnia cinese; ♦ **Pulizie e Logistica:** verifiche su tutto il territorio regionale con particolare attenzione agli appalti endoaziendali (*si rimanda allo specifico articolo in ZOOM n.40/Ott.2011*); ♦ **Autotrasporto**: inosservanze alla normativa in materia di orario di lavoro e di tempi di guida e riposo; ♦ **Contratti di lavoro atipici:** contrasto all'abuso delle forme flessibili in tutti i settori produttivi; ♦ **Lavoratori extracomunitari:** fenomeni di illegalità e sfruttamento connessi alla veridicità delle domande di assunzione presentate ai fini del rilascio del permesso di soggiorno per lavoro.

Segue a pag. 7

ZERO IRREGOLARITA' 2013
Programmazione dell'Attività Ispettiva

Segue da pag. 6

Friuli Venezia Giulia	♦ **Cooperative:** accertamenti per le P/L e Sociali operanti nei servizi socio assistenziali e verifiche orientate alla correttezza dell'inquadramento dei soci lavoratori ed alla genuinità degli appalti e dei subappalti; ♦ **Agricoltura:** Province di Gorizia, Pordenone e Udine, per la verifica del corretto utilizzo del lavoro intermittente e dei contratti a tempo determinato; ♦ **Terziario:** verifiche nei settori del commercio e dei servizi; ♦ **Edilizia:** verifiche in tutte le province della Regione; ♦ **Somministrazione ed intermediazione illecite:** verifiche in tutto il territorio regionale.
Lazio	♦ **Cooperative:** settore sociale e dei servizi, settore della logistica e del pulimento nella province di Frosinone, Rieti e Roma; ♦ **Edilizia:** Province di Latina, Rieti, Roma e Viterbo; ♦ **Agricoltura:** Province di Latina, Rieti, Roma e Viterbo; ♦ **Pubblici Esercizi/Commercio:** tutte le Province per contrasto allo scorretto utilizzo del lavoro flessibile in particolare nei laboratori di panificazione e pasticceria, sartorie e centri estetici; ♦ **Istituti di Vigilanza:** accertamenti nella provincia di Roma per verificare il corretto utilizzo del contratto collettivo di riferimento; ♦ **Industria:** provincia di Viterbo/ settore ceramica e Latina per contrastare forme fittizie e simulate di decentramento; ♦ **Autotrasporto ed NCC:** Province di Roma, Rieti e Frosinone.
Liguria	♦ **Cooperative:** settore socio-assistenziale; ♦ **Edilizia:** verifiche in tutte le province della Regione; ♦ **Cantieristica navale:** accertamenti nella filiera degli appalti nei poli cantieristici delle province di Genova e La Spezia; ♦ **Settore della produzione alimentare:** verifiche nella provincia di Impreria in riferimento alla produzione olearia e, nella zona di Genova nelle produzioni dolciarie tradizionali; ♦ **Agricoltura:** contrasto al fenomeno del caporalato e del lavoro sommerso nella provincia di Imperia e di Savona; ♦ **Turistico alberghiero/Terziario:** accertamenti nella provincia di Genova in riviere e borghi a vocazione turistica e negli stabilimenti balneari; ♦ **Autotrasporto:** verifiche sui tempi di lavoro e sulla regolarità delle maestranze soprattutto di nazionalità straniera.

Per saperne di più sui temi trattati

www.lavoro.gov.it

Segue a pag. 8

ZERO IRREGOLARITA' 2013
Programmazione dell'Attività Ispettiva

Segue da pag. 7

Lombardia	♦ **Cooperative:** accertamenti nella Province di Bergamo, Brescia, Milano, Varese, relativi ad appalti non genuini, somministrazione e corretta applicazione del CCNL; ♦ **Edilizia:** verifiche su tutto il territorio nazionale in merito a lavoro nero, appalti, sicurezza, regolarità dei rapporti di lavoro (pseudo-artigiani); ♦ **Pubblici esercizi/commercio:** genuinità dei contratti di lavoro (lavoro intermittente e occasionale), appalti e fenomeni interpositori; ♦ **Autotrasporto:** verifiche nelle province di Bergamo, Brescia e Sondrio, relativamente al rispetto dei tempi di guida e di riposo e di orario di lavoro; ♦ **Manifatturiero:** accertamenti nelle province di Como, Cremona, Mantova, Varese relativi all'osservanza dell'orario di lavoro ed alla regolarità dei rapporti gestiti da imprese straniere; ♦ **Agricoltura:** verifiche nella provincia di Mantova relative all'occupazione di lavoratori extracomunitari ed al fenomeno del caporalato; ♦ **Logistica:** accertamenti su appalti non genuini, somministrazione applicazione del CCNL; ♦ **Industria e artigianato:** verifiche in tutte le province della Regione; ♦ **Case di cura e riposo; attività sanitarie e veterinarie:** accertamenti nelle province di Varese, Pavia e Lodi
Marche	♦ **Cooperative:** verifiche - nelle province di Ancona, Ascoli Piceno (settore della logistica), Macerata, Pesaro e Urbino - della genuinità delle forme di esternalizzazioni mediante appalti e subappalti da parte di imprese pubbliche e private e accertamenti relativi all'applicazione della normativa e dei contratti di riferimento; ♦ **Edilizia:** verifiche in tutto il territorio regionale; ♦ **Autotrasporto:** verifiche in tutto il territorio regionale; ♦ **Terziario:** accertamenti nei pubblici esercizi, agenzie (di assicurazione, immobiliare, di credito, etc.) autoscuole, volantinaggio, night club o discoteche; ♦ **Servizi:** verifiche nelle province di Ancona e di Pesaro e Urbino nei settori della manutenzione, logistica, facchinaggio, servizi di assistenza alla persona (domiciliare o presso strutture ospedaliere) e imprese di pulizia; ♦ **Settore tessile e manifatturiero:** verifiche nelle province di Ancona, Macerata, Pesaro e Urbino nelle imprese costituite da extracomunitari o con impiego di manodopera irregolare di etnia straniera; ♦ **Turistico-alberghiero e grande distribuzione:** accertamenti nelle province di Ascoli Piceno, Fermo, Pesaro e Urbino; ♦ **Laboratori artigianali e industriali:** verifiche nella provincia di Ascoli Piceno nelle imprese operanti in diversi settori gestiti da ditte cinesi; ♦ **Agricoltura:** accertamenti nelle province di Ascoli Piceno e Macerata ♦ **Aree portuali e settore della pesca:** accertamenti nelle province di Pesaro e Urbino.

Segue a pag. 9

ZERO IRREGOLARITA' 2013
Programmazione dell'Attività Ispettiva

Segue da pag. 8

Molise	♦ **Attività socio-assistenziale:** accertamenti nel settore domiciliare e ospedaliero verso le associazioni di volontariato caratterizzate dall'impiego di addetti compensati con rimborsi dalla valenza di vere e proprie retribuzioni; ♦ **Edilizia:** contrasto al lavoro nero e tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei cantieri; ♦ **Agricoltura:** verifiche nell'impiego di manodopera straniera nelle raccolte stagionali
Piemonte	♦ **Cooperative:** contrasto ai fenomeni interpositori e di dumping contrattuale; ♦ **Agricoltura, pubblici esercizi:** contrasto al lavoro sommerso; ♦ **Edilizia:** contrasto al lavoro nero e verifiche inerenti l'osservanza della normativa in materia di sicurezza; ♦ **Lavoro flessibile:** contrasto all'uso elusivo; ♦ **Autotrasporto:** verifica dell'osservanza della normativa in materia di orario di lavoro
Puglia	♦ **Edilizia:** accertamenti in tutte le Province della Regione relativamente al contrasto al lavoro nero, all'utilizzo improprio del lavoro autonomo (false partite IVA) ed all'osservanza della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; ♦ **Terziario:** contrasto al lavoro sommerso nelle province di Bari e Taranto; ♦ **Industria:** verifica delle irregolarità nella provincia di Bari; ♦ **Autotrasporto:** accertamenti nella provincia di Foggia; ♦ **Agricoltura:** accertamenti nella provincia di Lecce
Sardegna	♦ **Cooperative:** accertamenti nelle province di Cagliari e Sassari, soprattutto nelle cooperative di servizi per fenomeni interpositori illeciti, inadempimenti retributivi e contributivi, ipotesi di truffa ai danni degli istituti previdenziali per indebita percezione di sussidi, ausili pecuniari ed erogazioni, anche a titolo di benefici e sgravi; ♦ **Edilizia:** verifiche su tutto il territorio regionale per lavoro nero, inosservanza delle norme in materia di salute e sicurezza, corretto inquadramento dei rapporti di lavoro, regolarità degli appalti e subappalti, forme di somministrazione e distacco irregolari; ♦ **Pubblici esercizi:** accertamenti nel periodo estivo in tutte le zone costiere dell'Isola con specifiche verifiche agli appalti dei servizi di animazione; ♦ **Assistenza socio-sanitaria:** accertamenti nelle strutture sanitarie pubbliche e private per violazioni in materia di orario di lavoro, somministrazione irregolare e forma contrattuali non genuine; ♦ **Autotrasporto: verifiche in tutte le province dell'isola;** ♦ **Agricoltura: verifiche nelle province di Nuoro e Oristano.**

Per saperne di più sui temi trattati

www.lavoro.gov.it

Segue a pag. 10

Segue da pag. 9

Toscana	♦ **Cooperative:** accertamenti nelle province di Livorno, Lucca e Prato, nell'ambito del facchinaggio e della movimentazione merci e mirate al contrasto dei fenomeni elusivi degli obblighi contributivi e retributivi; ♦ **Edilizia:** verifiche in tutte le province per alta concentrazione di lavoro nero; ♦ **Manifatturiero:** accertamenti nelle province di Arezzo, Firenze e Pisa; ♦ **Metalmeccanico:** verifiche nella provincia di Arezzo; ♦ **Turismo/Pubblici esercizi/Terziario:** accertamenti nelle province di Arezzo, Firenze, Livorno, Lucca, Pisa, Pistoia e Siena per contrastare il lavoro sommerso, lo scorretto utilizzo dei contratti atipici e flessibili; ♦ **Cantieristica navale:** verifiche nella provincia di Livorno per somministrazione di manodopera ed impiego irregolare; ♦ **Autotrasporto:** controlli in tutta la regione sui tempi di guida e di riposo; ♦ **Agricoltura:** accertamenti nelle province di Pisa, Pistoia e Siena; ♦ **Industria:** Pisa (indotto piaggio) ♦ **Aziende ad etnia cinese:** verifiche nel settore tessile e dell'arredamento nelle province di Prato e Pistoia.
Umbria	♦ **Cooperative/esternalizzazioni:** accertamenti alle cooperative sociali che svolgono assistenza nel settore domiciliare ed ospedaliero ed all'interno delle case di cura convenzionate, nel settore del trasporto e della logistica nella provincia di Perugia e negli appalti all'interno di grandi complessi industriali in provincia di Terni. ♦ **Settore turistico alberghiero:** accertamenti nelle grandi manifestazioni per ricorso al lavoro nero; ♦ **Agricoltura:** accertamenti determinati da un significativo sfruttamento di manodopera in nero di immigrati; ♦ **Commercio/Pubblici esercizi:** accertamenti nella provincia di Terni nelle aziende di nuova costituzione gestite da imprenditori stranieri per lavoro irregolare e in nero; ♦ **Corretto utilizzo delle tipologie contrattuali:** settori alberghiero e dell'artigianato; ♦ **Edilizia:** verifiche in tutto il territorio per contrastare il crescente aumento delle forme lavorative pseudo autonome oltre all'irregolare ricorso agli istituti dell'appalto e del distacco; ♦ **Metalmeccanica:** accertamenti nella provincia di Perugia ♦ **Autotrasporto:** accertamenti in tutta la Regione

Segue a pag. 11

ZERO IRREGOLARITA' 2013
Programmazione dell'Attività Ispettiva

Segue da pag. 10

Valle D'Aosta	♦ **Edilizia:** contrasto al lavoro nero, ai fenomeni discorsivi della manodopera e delle tipologie contrattuali; ♦ **Terziario:** contrasto al lavoro nero, ai fenomeni discorsivi della manodopera e delle tipologie contrattuali; ♦ **Artigianato:** contrasto al lavoro nero, ai fenomeni discorsivi della manodopera e delle tipologie contrattuali; ♦ **Servizi:** contrasto al lavoro nero, ai fenomeni discorsivi della manodopera e delle tipologie contrattuali; ♦ **Agricoltura:** contrasto al lavoro nero, ai fenomeni discorsivi della manodopera e delle tipologie contrattuali.
Veneto	♦ **Cooperative:** accertamenti nelle imprese coop. operanti nei settori della logistica, dell'autotrasporto, dei servizi alla persona e del badantato; ♦ **Agricoltura:** verifiche nell'impiego dei lavoratori extracomunitari/utilizzo voucher; ♦ **Allestimento eventi; siti confinanti:** accertamenti nella regolarità dei rapporti e della genuinità degli appalti/distacchi; ♦ **Edilizia:** verifiche in tutta la regione inerenti gli adempimenti in materia di formazione e della regolarità dei rapporti di lavoro autonomo e delle partite IVA; ♦ **Piccoli laboratori:** legno, tessile, occhialeria, farmaceutica; ♦ **Pubblici esercizi/Servizi:** locali di intrattenimento, attività anche ambulanti e/o di banco, centri di estetica e benessere, palestre, studi professionali, alberghi e manifestazioni sportive; ♦ **Lavoratori extracomunitari:** accertamenti anche nell'ambito della recente regolarizzazione; ♦ **Officine, autotrasporto, carrozzerie, logistica.**

Per saperne di più sui temi trattati

www.lavoro.gov.it

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Indennità di mobilità, estensione a nuovi settori e trattamento speciale disoccupazione edile -Periodo transitorio sino all'ASpI-

La Legge di Riforma del Mercato del Lavoro ha introdotto un sistema di protezione sociale basato su una tutela universale contro gli eventi che determinano disoccupazione involontaria.

Come già evidenziato nell'articolo dedicato (ZOOM n.51/Dicembre 2012), dal **1° gennaio 2013** l'ASPI- Assicurazione Sociale per l'Impiego - ha sostituito:

⇒ l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria con requisiti normali (*le cui disposizioni continuano ad applicarsi ai casi di cessazione dalla precedente occupazione intervenuti fino al 31 dicembre 2012*);

⇒ l'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti (c.d. mini ASpi)- c.d. mini ASpi (*solo per il 2012 si avranno come riferimento i requisiti assicurativi e contributivi dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti, mentre la durata e la misura saranno calcolate in base alle nuove disposizioni normative relative alla indennità di disoccupazione denominata mini-ASpI*).

Sono inclusi nella nuova assicurazione tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata ex art. 1, co. 3, legge n. 142/2001 e succ. mod.

ASSICURATI ALL'ASPI	ESCLUSI
A. dipendenti del settore privato, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato; B. apprendisti; C. soci lavoratori di cooperativa, che abbiano stipulato con la stessa un contratto di lavoro subordinato ai sensi della legge n. 142/2001 (soci lavoratori di coo-perative di produzione e lavoro, soci di coopera-tive della piccola pesca marittima e del-le acque interne di cui alla legge n. 250/58, ecc.); D. soci lavoratori delle cooperative di cui al D.P.R. n. 602/70; E. le categorie del personale artistico, teatrale e cinematografiico, con rapporto di lavoro su-bordinato; F. dipendenti a tempo determinato delle amministrazioni pubbliche ex art. 1, co.2, del D.lgs. n. 165/2001	A. gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato, per i quali continua a trovare applicazione la specifica normativa, come modificata dalla stessa legge di Riforma; B. i lavoratori subordinati a carattere stagionale di cui al D.Lgs.286/1998– T.U. IMMI-GRAZIONE; C. giornalisti professionisti e pubblicisti, iscritti all'Albo professionale, nonché i praticanti giornalisti iscritti nel-l'apposito Registro, titolari di un rapporto di lavoro subordinato regolato dal contratto nazionale di lavoro giornalistico, o che comunque comporti prestazioni riservate alla professione giornalistica ai sensi della legge 3 febbraio 1963, n. 69, in quanto agli stessi la tutela contro la disoccupazione involontaria è garantita da apposita assicurazione obbligatoria, sostitutiva dell'A-GO, gestita dall'INPGI ai sensi della legge 9 novembre 1955, n. 1122; D. i religiosi, frati e monache che prestano attività lavorativa in favore degli Ordini e delle Congregazioni di appartenenza, nonché di terzi; i sacerdoti secolari che esplicano la loro attività di culto alle dipenden-ze di privati ed enti non concordatari (L. n. 392/1956); E. i dipendenti a tempo indeterminato delle P.A.

Segue a pag. 13

Indennità di mobilità, estensione a nuovi settori e trattamento speciale disoccupazione edile -Periodo transitorio sino all'ASpI-

Segue da pag. 12

A partire dal **1°gennaio 2017**, l'ASPI sostituirà anche i seguenti trattamenti abrogati dalla Legge di Riforma del Mercato del Lavoro:

- ⇒ l'indennità di mobilità ordinaria;
- ⇒ trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia (di cui al D.L.n.299/1994 conv. in L.n.451/1994 e di cui agli art.9-19, L.n.427/1975)

L'INPS, con ***Circolare n.2/2013***, rende chiarimenti circa il periodo di transizione -*1°gennaio 2013_31 dicembre 2016* - per la messa a regime dei trattamenti che saranno "assorbiti" nell'ASPI dal 2017.

INDENNITÀ DI MOBILITÀ ORDINARIA

Durante il periodo transitorio - dal **1°gennaio 2013 fino al 31 dicembre 2016 –** resta invariata la seguente disciplina:

- ⇒ durata della prestazione che non può essere superiore all'anzianità aziendale maturata dal lavoratore (art.7, c.4, L.n.223/1991);
- ⇒ requisiti oggettivi e soggettivi del lavoratore;
- ⇒ i seguenti istituti:
  - a. presentazione della domanda entro 68 giorni dalla data del licenziamento;
  - b. determinazione della decorrenza della prestazione;
  - c. importo della prestazione come da circolare Inps n.115/2008;
  - d. sospensioni e slittamenti;
  - a. disciplina della incompatibilità, compatibilità, cumulabilità.
- ⇒ assegno al nucleo familiare.

Ai fini della compatibilità e cumulabilità della mobilità in caso di lavoro *autonomo o parasubordinato*, il lavoratore dovrà comunicare all'INPS l'inizio dell'attività lavorativa.

Si ricorda che per l'anno 2013, i lavoratori in mobilità potranno rendere *prestazioni di lavoro accessorio in tutti i settori*, compresi gli enti locali, nel limite massimo di 3.000 euro (al netto dei contributi previdenziali) di corrispettivo per anno solare (*si veda per ogni ulteriore dettaglio lo specifico articolo in ZOOM n.52/Gennaio 2013*).

I lavoratori licenziati a far data dal 31 dicembre 2016 non potranno più essere collocati in mobilità ordinaria bensì potranno beneficiare, ricorrendone i requisiti, dell'ASpI o della mini ASpI.

Pertanto, il graduale allineamento della riduzione della durata dell'indennità di mobilità nel periodo transitorio – dal **1°gennaio 2013 fino al 31 dicembre 2016**, sarà ripartito come segue (*fatte salve le eventuali revisioni che potranno essere apportate entro il 31 ottobre 2014*):

	Dal 1°gennaio 2013 Al 31 dicembre 2014	Dal 1°gennaio 2015 al 31 dicembre 2015	Dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016	Dal 1° gennaio 2017
	MOBILITA'/DURATA	MOBILITA'/DURATA	MOBILITA'/DURATA	ASpI/DURATA
Centro Nord fino a 39 anni	12	12	12	12
Centro Nord da 40 a 49 anni	24	18	12	12
Centro Nord da 50 anni in su	36	24	18	12/18
Sud fino a 39 anni	24	12	12	12
Sud da 40 a 49 anni	36	24	18	12
Sud da 50 anni in su	48	36	24	12/18

Segue a pag. 14

Per saperne di più sui temi trattati

www.lavoro.gov.it

www.inps.it

Indennità di mobilità, estensione a nuovi settori e trattamento speciale disoccupazione edile -Periodo transitorio sino all'ASpI-

Segue da pag. 13

IPOTESI DI DECADENZA

I motivi di decadenza dall'indennità di mobilità, come da indennità o sussidi la cui corresponsione è legata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, sono individuati dalla Legge di Riforma nei seguenti casi:

1. rifiuto da parte del lavoratore di partecipare a iniziative di politiche attive di lavoro proposte dai centri per l'impiego o partecipazione priva di regolarità senza un giustificato motivo;
2. non accettazione da parte del lavoratore di un'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo superiore almeno del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità cui hanno diritto.

Più precisamente, la decadenza si verifica quando le attività lavorative o di formazione/riqualificazione si svolgono in luogo non distante più di 50 Km dalla residenza o comunque raggiungibile con mezzi pubblici in 80 minuti.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA E INDENNITÀ DI MOBILITÀ ORDINARIA

La Riforma del Mercato del Lavoro ha esteso - **a far data dal 1° gennaio 2013**- l'applicazione della CIGS a settori sino ad oggi non coperti se non in base a proroghe annuali o specifiche deroghe alla normativa, ossia:

a. imprese esercenti attività commerciali (logistica compresa), con più di 50 dipendenti fino a 200;
b. agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti;
c. imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
d. imprese del trasporto aereo, a prescindere dal numero dei dipendenti;
e. imprese del sistema aeroportuale, a prescindere dal numero dei dipendenti

Tale estensione determina per questi settori l'automatico ampliamento della tutela in materia di mobilità e quindi l'applicazione alle imprese di cui sopra della contribuzione per la mobilità.

Come meglio specificato nella ***Circolare INPS n.13/2013***, i datori di lavoro di cui sopra sono tenuti al versamento della contribuzione di cui all'art. 9, della legge n. 407/1990 **(0,90%)** e di quella ex art. 16, comma 2, della legge n. 223/1991 **(0,30%)** a partire dalla denuncia afferente al periodo di paga "***gennaio 2013***", senza soluzione di continuità rispetto all'anno scorso.

CORRESPONSIONE ANTICIPATA DELLA MOBILITÀ

La richiesta di corresponsione anticipata dell'indennità da parte dei lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013, appartenenti alle imprese di cui alle lett. a),b) e c), sarà erogata per l'importo complessivo spettante in base all'art.7 c.5 della L.n.223/1991 e NON sarà più suscettibile del vincolo dell'anno finanziario, non essendo più connessa al quantum destinato nella Legge annuale di Stabilità.

Precisa altresì l'Istituto che ai collocati in mobilità dei predetti settori che abbiano presentato domanda di anticipazione a partire dal 18 luglio 2012, *ossia dalla data di entrata in vigore della c.d. Riforma del Mercato del Lavoro,* potrà essere erogato l'importo residuo spettante, al netto di quanto già corrisposto al 31/12/2012.

Si ricorda che il lavoratore collocato in mobilità, che abbia titolo a percepire la relativa indennità e che voglia rioccuparsi **associandosi in cooperativa** può chiedere, ai sensi dell'art. 7, c. 5, della L.n.223/1991, la corresponsione anticipata della prestazione di mobilità in un'unica soluzione.

La facoltà di chiedere la prestazione in forma anticipata è riconosciuta esplicitamente dalla norma a tutti i lavoratori che intendano associarsi in cooperativa, a prescindere dalla forma (subordinata, autonoma o di collaborazione coordinata non occasionale) con cui si qualifica il rapporto di lavoro.

Si evidenzia che l'INPS con ***Circolare n.67/2011*** ha palesato come, pur contemplando la norma (art.7 comma 5, L.n.223/1991) l'obbligo di restituzione della prestazione anticipata "*nel caso in cui il lavoratore, nei ventiquattro mesi successivi a quello della corresponsione, assuma una occupazione alle altrui dipendenze nel settore privato…",* sia escluso tale obbligo per i rapporti instaurati in cooperativa, affermando che:

l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato con la cooperativa – costituendo semplice attuazione degli impegni assunti con la cooperativa stessa - non comporta la restituzione dell'anticipazione, prevista dall'articolo 7, comma 5, ultimo capoverso, della legge n. 223/1991.

Come ovvio, la concessione da parte dell'Istituto del diritto all'anticipazione con esclusione della restituzione è subordinato alle necessarie verifiche finalizzate ad evitare eventuali abusi o azioni fraudolente nonché l'eventuale collocazione in mobilità, da parte della cooperativa, dei soci lavoratori nei 24 mesi successivi alla corresponsione dell'anticipazione stessa.

Segue a pag. 15

Indennità di mobilità, estensione a nuovi settori e trattamento speciale disoccupazione edile -Periodo transitorio sino all'ASpI-

Segue da pag. 14

TRATTAMENTI SPECIALI DI DISOCCUPAZIONE PER L'EDILIZIA (L.N.427/1975)

Poiché l'importo e la durata della prestazione di disoccupazione speciale è sempre meno favorevole delle indennità collegate all'ASpI, durante il periodo transitorio il lavoratore licenziato dell'edilizia, in possesso dei requisiti di cui alla L.n.427/1975, potrà presentare in alternativa alla domanda di disoccupazione speciale una domanda di miniASpI entro 68 giorni dalla data di licenziamento. Qualora il lavoratore licenziato sia in possesso del requisito soggettivo delle 52 settimane di contribuzione, potrà presentare alternativamente la domanda di disoccupazione speciale o la domanda di indennità di disoccupazione ASpI.

DID – DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA DISPONIBILITÀ

Le domande di trattamento speciale di disoccupazione edile possono essere utilmente presentate oltre il 68° giorno dal licenziamento e nel limite decadenziale di 24 mesi dallo stesso.
Si ricorda che la DID, che doveva essere rilasciata da tutti i destinatari di qualsiasi trattamento previdenziale, ***non deve più essere rilasciata*** a seguito dell'abrogazione avvenuta da parte dell'art.4 c.47 della Legge di Riforma.

CIG in DEROGA – L'INPS non anticipa più –

Sarà possibile procedere all'autorizzazione delle domande e conseguentemente all'erogazione delle prestazioni di CIG in deroga riferite a mensilità 2013, solo ed esclusivamente dopo aver ricevuto la trasmissione del relativo e specifico decreto di competenza regionale o ministeriale (*in caso di aziende plurilocalizzate*).
Non possono, inoltre, trovare applicazione eventuali accordi quadro regionali che prevedano il ricorso all'istituto dell'anticipazione per periodi di competenza 2013.
Queste le specifiche rese dall'INPS con ***messaggio n.1051 del 17 gennaio 2013.***
Quanto sopra è determinato dalla mancata proroga per l'anno in corso - da parte della Legge Stabilità 2013 - dell'istituto dell'anticipazione da parte dell'INPS dei trattamenti di CIG in Deroga con richiesta di pagamento diretto, introdotto in via sperimentale per il biennio 2009-2010 dal D.L.n.5/2009, conv. in L.n.33/2009 e prorogato dalle Leggi di Stabilità 2011 e 2012.
La suddetta misura sperimentale prevedeva tale anticipazione sulla base dei seguenti elementi:

⇒ presentazione dell'istanza da parte del datore di lavoro in via telematica secondo le modalità stabilite dall'INPS;

⇒ domanda corredata dagli accordi conclusi dalle parti sociali, con l'elenco dei beneficiari, conformi agli accordi quadro stipulati in sede regionale;

⇒ gli accordi raggiunti dalle parti sociali dovevano, in ogni caso, rientrare nei limiti di spesa previsti e le eventuali somme indebite erogate (ad esempio, perché al di fuori dei limiti appena citati) erano ripetibili (cioè con possibilità di recupero) dall'INPS nei confronti del datore di lavoro.

La procedura amministrativa, ora, si sostanzierà dei seguenti step:

AZIENDE CON UNITÀ PRODUTTIVE SITE IN UNA SOLA REGIONE

- l'azienda, dopo la stipula degli accordi sindacali, inoltra all'Istituto e alla Regione la domanda di CIG in deroga con allegato l'elenco dei beneficiari e il verbale di accordo sindacale;
- la Regione, ricevuta la richiesta dell'azienda, predispone il relativo provvedimento regionale di concessione e provvede ad inviarlo telematicamente all'INPS, corredato dall'elenco dei beneficiari che verranno inseriti nel sistema informativo dei percettori;
- l'Inps, ricevuto il provvedimento di concessione di CIG in deroga, verifica i requisiti soggettivi dei lavoratori indicati e provvede all'erogazione della relativa prestazione.

IMPRESE PLURILOCALIZZATE

La domanda di intervento in deroga deve essere presentata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, in caso di riscontro positivo, darà luogo ad un decreto interministeriale.

Per saperne di più sui temi trattati

www.lavoro.gov.it

www.inps.it

MINIMALE CONTRIBUTIVO 2013

Anche quest'anno ***l'INPS - con Circolare n.22 dell'8 Febbraio 2013 -*** ha determinato il limite minimo di retribuzione giornaliera ed aggiornato gli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale.

Come noto, per la generalità dei lavoratori la contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti dalla legge.

In particolare ***la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di retribuzione minima imponibile (minimo contrattuale) e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge***.

La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo (art. 1, comma 1, del D.L. 9.10.989, n. 338, convertito in legge 7.12.1989, n. 389).

Per trattamenti retributivi si devono intendere quelli scaturenti dai vari istituti contrattuali incidenti sulla misura della retribuzione.

Pertanto il reddito da lavoro dipendente da assoggettare a contribuzione, con l'osservanza delle disposizioni in materia di retribuzione minima imponibile, deve essere adeguato, ***se inferiore***, ai minimali di retribuzione giornaliera.

LAVORATORI DI SOCIETÀ ED ORGANISMI COOPERATIVI DI CUI AL DPR 30.4.1970, N. 602

Si ricorda che a decorrere dal 1° gennaio 2007 la retribuzione imponibile, ai fini del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, per i lavoratori di cui al DPR 602/1970 deve essere determinata secondo le norme previste per la generalità dei lavoratori.

COOPERATIVE SOCIALI

Ai sensi della Legge Finanziaria per il 2007 si è concluso al 31.12.2009 il percorso triennale (2007-2009) di graduale aumento della retribuzione giornaliera imponibile ai fini contributivi per i lavoratori soci delle cooperative sociali e di altre cooperative per le quali sono stati adottati i decreti ministeriali ai sensi dell'art. 35 del D.P.R. n. 797/55 (T.U. sugli assegni familiari).
Pertanto, a partire dall' 1.1.2010 anche per i lavoratori soci delle predette cooperative trovano applicazione, per la determinazione della retribuzione imponibile ai fini contributivi, le norme previste per la generalità dei lavoratori dovendosi intendere superato il sistema di calcolo convenzionale. Pertanto, la retribuzione imponibile ai fini contributivi deve essere rapportata al numero di giornate di effettiva occupazione.

PESCATORI DELLA PICCOLA PESCA MARITTIMA E DELLE ACQUE INTERNE ASSOCIATI IN COOPERATIVA (LEGGE N. 250 DEL 1958)

Per i soci delle cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13.3.1958, n. 250, la retribuzione convenzionale per l'anno 2013 è fissata in € 654,00 mensili (26,15 x 25gg.).

REGOLARIZZAZIONE RELATIVA AL MESE DI GENNAIO 2013

Le aziende che per il versamento dei contributi relativi al mese di gennaio 2013 non hanno potuto tenere conto delle disposizioni della Circolare, potranno regolarizzare detto periodo senza oneri aggiuntivi, entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della predetta circolare.

Sostegno alla genitorialità al via le misure sperimentali 2013-2015

Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.37 del 13 febbraio 2013, l'atteso Decreto del Ministero del Lavoro e delle P.S. (*Decreto 22 dicembre 2012*) cui la Riforma del Mercato del Lavoro rimandava per la definizione dei criteri di accesso e per le modalità di utilizzo delle misure sperimentali introdotte per gli anni 2013-2015 a sostegno della genitorialità.

Le misure (art.4 c.24-26 L.n.92/2012 – c.d. Riforma del Mercato del Lavoro)

Con l'obiettivo di dare sostegno alla genitorialità, promuovendo "una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", la Riforma del Mercato del Lavoro, per gli anni 2013-2015, ha introdotto due misure sperimentali, in materia di maternità e paternità:

In particolare:

1. ***una prima misura** sperimentale consiste nell'obbligo per il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un periodo di **un giorno**. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per **ulteriori due giorni, anche continuativi**, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.*

Per questi giorni di astensione viene riconosciuta:

- ⇒ *un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100%della retribuzione per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre;*
- ⇒ *un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione per il giorno di astensione*

Al fine di poter usufruire del congedo parentale, il padre lavoratore è tenuto a darne preventiva comunicazione, per iscritto, al datore di lavoro almeno quindici giorni prima di quelli in cui chiede di astenersi dal lavoro.

2. ***una seconda misura** sperimentale consiste nella corresponsione di voucher alla madre lavoratrice per l'acquisto di **servizi di baby-sitting** ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, di cui usufruire al termine del periodo di congedo di maternità e per gli undici mesi successivi, in alternativa al congedo parentale.*

CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO

Il citato Decreto precisa che la disciplina dei congedi obbligatori e facoltativi per il padre lavoratore dipendente si applica alle **nascite avvenute a partire dal 1°gennaio 2013 ed entro il 5° mese di vita del figlio**, con le seguenti precisazioni:

a. detti istituti si applicano anche al ***padre adottivo o affidatario***;

b. il ***congedo obbligatorio*** di un giorno è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità (*di cui all'art.28 D.Lgs. n.151/2001*);

c. la fruizione, anche contemporaneamente all'astensione della madre, da parte del padre, del ***congedo facoltativo***, di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo *post-partum* della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre;

d. i congedi non possono essere frazionati ad ore.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto per i giorni di congedo sia obbligatorio che facoltativo a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione. Ai fini della fruizione dovrà comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di 15 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruite, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo.

Segue a pag. 18

Per saperne di più sui temi trattati

www.lavoro.gov.it

Sostegno alla genitorialità al via le misure sperimentali 2013-2015

Segue da pag. 17

Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore dovrà allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

CONTRIBUTO PER L'ACQUISTO DEI SERVIZI PER L'INFANZIA

La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, **in luogo del congedo parentale**, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.

Il contributo per il ***servizio di baby-sitting***, consiste in un importo di 300 euro mensili per un massimo di sei mesi, in base alla richiesta della lavoratrice interessata e verrà erogato attraverso il sistema dei buoni lavoro.

Il beneficio collegato alla fruizione della rete pubblica dei ***servizi per l'infanzia*** o dei servizi privati accreditati consiste in un pagamento diretto alla struttura prescelta, fino a concorrenza dell'importo di 300 euro mensili, dietro esibizione da parte della struttura della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio.

Per accedere all'uno o all'altro dei benefici la madre lavoratrice dovrà presentare domanda tramite i canali telematici e secondo le modalità tecnico operative stabilite dall'I.N.P.S., indicando, al momento della domanda stessa, a quale delle due opzioni intende accedere e di quante mensilità intenda usufruire, con conseguente riduzione di altrettante mensilità di congedo parentale (*ogni quota mensile richiesta comporterà una corrispondente riduzione di un mese del periodo di congedo parentale*).

I benefici sono riconosciuti nei limiti delle risorse per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, sulla base di una graduatoria nazionale che terrà conto dell'ISEE con ordine di priorità per i nuclei familiari con ISEE di valore inferiore e, a parità di ISEE, secondo l'ordine di presentazione.

Possono partecipare ai bandi, oltre alle lavoratrici i cui figli siano già nati, anche quelle per le quali la data presunta del parto sia fissata entro quattro mesi dalla scadenza del bando medesimo.

Non potranno rientrare nel beneficio le donne che già sono esentate dal pagamento delle rette per gli asili nido per motivi reddituali e quelle che godono del contributo previsto dal Fondo per le politiche attive, mentre per le lavoratrici a tempo parziale il contributo sarà "pro – quota" e per quelle iscritte alla gestione separata (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995), fino ad un massimo di tre mesi.

Nel caso in cui il diritto all'esenzione totale venga riconosciuto successivamente all'ammissione al contributo, la madre lavoratrice decade dal beneficio per il periodo successivo alla decadenza medesima, senza obbligo di restituzione delle somme percepite.

Congedo per adozione e affidamento – Iscritti Gestione Separata -

Alle lavoratrici/lavoratori iscritti alla Gestione separata che adottino o abbiano in affidamento preadottivo un minore, deve essere riconosciuta l'indennità di maternità/paternità per un periodo di cinque mesi - fermo restando i limiti di età del minore, di cui all'art.2 del decreto ministeriale n.23484 del 4 aprile 2002 - sia in caso di adozione nazionale che internazionale.

Ciò a seguito della **Sentenza n.257 della Corte Costituzionale** con cui è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art.64, c.2, del D.Lgs.n. 151/2001 nella parte in cui, relativamente alle lavoratrici iscritte alla gestione separata (art. 2, c.26, della L.n.335/1995) che abbiano adottato o avuto in affidamento preadottivo un minore, prevede l'indennità di maternità per un periodo di tre mesi anziché di cinque mesi come per le lavoratrici dipendenti.

Il Giudice delle Leggi ha evidenziato come risulti ingiustificato ed irragionevole un trattamento differenziato con riferimento alla stessa categoria dei genitori adottivi (5 mesi per le lavoratrici dipendenti e 3 per le lavoratrici iscritte alla gestione separata), concludendo come predetta discriminazione si riveli anche "lesiva del principio di parità di trattamento tra le due figure di lavoratrici che, con riguardo ai rapporti con il minore (adottato o affidato in preadozione), nonché alle esigenze che dai rapporti stessi derivano, stante l'identità del bene da tutelare, vengono a trovarsi in posizioni di uguaglianza".

L'INPS con **Messaggio n.371/2013** precisa che, tenuto conto dell'obbligo di fruire del congedo di maternità/paternità entro cinque mesi dall'ingresso in famiglia del minore, sia in caso di adozione nazionale che nel caso di adozione internazionale, l'estensione del periodo di congedo disposto dalla Corte Costituzionale risulta applicabile, in presenza dei requisiti richiesti per l'erogazione dell'indennità di maternità/paternità, a tutti i rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o estinzione del diritto per prescrizione.

Autocertificazione della valutazione dei rischi - sciolti i dubbi sulla durata della proroga -

La data alla quale non sarà più valida l'autocertificazione della valutazione dei rischi per le imprese fino a 10 dipendenti ***non è il 30 Giugno 2013*** come indicato nella proroga inserita nella Legge di Stabilità 2013 (*si veda a tal proposito l'Approfondimento n.48 in ZOOM n.52/ Gennaio 2013*), bensì il ***31 MAGGIO 2013***.

Queste le specifiche del Ministero del Lavoro e delle P.S. - ***con Decreto Interministeriale 31 gennaio 2013*** - resesi necessarie a seguito della conflittualità interpretativa venutasi a creare sull'argomento dalle varie norme succedutesi nel tempo.

Si ricorda, inoltre che sulla Gazzetta Ufficiale n. 285 del 6 dicembre 2012 è stato dato avviso della Pubblicazione del ***Decreto Interministeriale 30 novembre 2012*** con il quale sono state recepite le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi di cui all'art.29, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i., ai sensi dell'art.6, comma 8, lettera f), del medesimo decreto legislativo.

Il documento, approvato dalla Commissione consultiva, ha individuato il modello di riferimento per l'effettuazione della valutazione dei rischi da parte dei datori di lavoro, di cui all'art. 29, comma 5, del D.lgs. n.81/2008, al fine di identificare le adeguate misure di prevenzione e di protezione ed elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

INTERPELLO N.7/2012 – COMMISSIONE PER GLI INTERPELLI EX ART.12 D.LGS.N.81/2008

L'art. 29 del D.Lgs. 81/2008 - Testo Unico sulla Scurezza - prevede che "i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuino la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate". Ne consegue che il datore di lavoro di un'azienda fino a 10 lavoratori disporrà delle procedure standardizzate quale strumento identificato dal legislatore per la redazione del DVR, senza che ciò gli impedisca di utilizzare qualsiasi altra modalità o strumento per valutare i rischi e predisporre il DVR, purché sia congruente con le previsioni degli articoli 17, 28 e 29 del TUS.

Qualora un'azienda con meno di dieci lavoratori abbia già un proprio DVR (in quanto ha deciso di non avvalersi della facoltà di autocertificare la valutazione dei rischi ma di preparare comunque un DVR pur non essendovi obbligata) tale documento non dovrà essere necessariamente rielaborato secondo le indicazioni delle procedure standardizzate, fermi restando gli obblighi di aggiornamento, legati alla natura "dinamica" del DVR., purché sia congruente con le previsioni degli articoli 17, 28 e 29 del TUS.

Per saperne di più sui temi trattati

www.lavoro.gov.it

www.gazzettaufficiale.it

Retribuzione di produttività
- doppio binario per accedere alla detassazione 2013-

Con la firma del DPCM 22 gennaio 2013 (*in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale*) sono stati indicati i criteri per l'applicazione dello **sgravio fiscale** riservato al **salario di produttività** – introdotto per la prima volta dal D.L.n.93/2008.
I nuovi parametri di applicazione dell'imposta sostitutiva al 10% – *applicata a premi, straordinari, notturni e a tutte le altre voci di salario purché connesse a incrementi di produttività* – alzano la soglia di reddito dei beneficiari ma mantengono fisso l'importo massimo agevolabile.

Infatti, per il periodo ***1°gennaio 2013 – 31 dicembre 2013*** le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello **aziendale o territoriale** dalle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, sono soggette ad un'imposta sostitutiva IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%.

Per il 2013 l'imposta è applicata nei confronti dei titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore nell'anno 2012 ad euro **40.000,00** (*tornando quindi al tetto del 2011, sceso nel 2012 a 30.000,*00) al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva e nel limite di **2.500,00 euro lordi**, come per lo scorso anno *(in luogo dei 6.000,00 euro previsti nel 2011).* Ne consegue quindi che gli elementi legati alla detassazione godranno fino a 2.500 euro dell'agevolazione fiscale dell'imposta sostitutiva al 10% mentre oltre tale soglia saranno applicate le normali aliquote Irpef.

Gli **INDICATORI DI PRODUTTIVITÀ** si fanno più stringenti. Infatti, il DPCM, al fine di evitare una distribuzione a pioggia delle risorse, introduce un doppio binario, indicando espressamente che per "***retribuzione di produttività***" si intendono:

1. le voci retributive erogate, in esecuzione della contrattazione di secondo livello, con espresso riferimento ad **indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione** (*non si dovranno, quindi, azzerare i contratti di produttività finora realizzati tra le parti che fanno riferimento a precisi indicatori quantitativi)*

   o, in alternativa,

2. le voci retributive erogate in esecuzione di contratti di secondo livello che prevedano l'attivazione di almeno una misura nelle seguenti aree di intervento:

   a *ridefinizione dei **sistemi di orari** e della loro distribuzione con modelli flessibili legata ad investimenti, innovazione tecnologica, alla fluttuazione dei mercati, per assicurare un più efficiente utilizzo degli impianti produttivi e raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione;*

   b *distribuzione flessibile delle **ferie,** attraverso una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;*

   c *adozione di misure che rendano compatibile **l'impiego di nuove tecnologie** con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici;*

   d *attivazione di interventi in materia di **fungibilità delle mansioni** e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica.*

I datori di lavoro dovranno depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, allegando un'autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato alle disposizioni del DPCM. Sarà il Ministero del Lavoro a provvedere alla raccolta e al monitoraggio dei contratti depositati.

Entro il 30 novembre 2013 Governo e Parti Sociali si confronteranno per valutare se queste intese sono servite a conseguire gli obiettivi di aumento della produttività.

Specifiche sanzionatorie in materia di Apprendistato

Le principali normative che hanno modificato l'Istituto dell'Apprendistato (*si veda a tal proposito lo specifico articolo in ZOOM n.50/Nov.2012*) sono:

- D.Lgs. n.167/2011 – c.d.T.U. Apprendistato;
- L.n. 183/2011 – c.d. Legge di Stabilità 2012;
- L.n. 92/2012 – c.d. Riforma del Mercato del Lavoro;
- L.n. 134/2012 di conversione del c.d. D.L. Sviluppo

Si evidenzia che il D.Lgs. n.167/2011 ha previsto in relazione a ciascuna tipologia di apprendistato e nel rispetto dell'art.117 Cost. un diverso riparto di competenze tra Stato e Regioni in riferimento ai profili formativi con specifiche responsabilità riferite all'attivazione della formazione.

Il Ministero del Lavoro, con ***Circolare n.5/2013*** ed in continuità con quanto già evidenziato nella Circolare n.29/2011 (*si veda a tal proposito ZOOM n.42/Dic.Gen.2012*) pone l'attenzione sui "margini" di **responsabilità datoriale** relativamente agli obblighi formativi incidenti sul regime sanzionatorio.

Art.7, c.1 - D.lgs.n.167/2011-
In caso di inadempimento nella erogazione della formazione *di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5,* ***il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.*** *Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un* ***provvedimento di disposizione****, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.*

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

E' *responsabile il datore di lavoro che non permette al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettua la parte di formazione interna eventualmente prevista dalla medesima regolamentazione in riferimento all'offerta formativa pubblica.*

Posto quanto sopra, il Dicastero precisa che non sarà applicabile al datore di lavoro la disposizione sanzionatoria di cui all'art.7, c.1 del T.U. Apprendistato qualora i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale **NON** siano stati attivati.

Qualora, invece, siano attivati percorsi formativi regionali **DOPO** l'avvio del rapporto di apprendistato, non interverrà un obbligo automatico di recupero in capo al datore di lavoro di tutta la formazione non effettuata nel periodo antecedente, ben potendo la Regione disciplinare in modo specifico gli obblighi formativi riguardanti i rapporti di apprendistato già avviati.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

E' responsabile il datore di lavoro che non permette al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati all'acquisizione di competenze di base e trasversali e/o non effettua la formazione interna che, come disciplinato nel T.U., è svolta sotto la responsabilità dell'azienda.

Formazione Trasversale: essendo disciplinata e gestita dalle Regioni, si rimanda alle considerazioni di cui al punto precedente, evidenziando inoltre che:

Segue a pag. 22

Per saperne di più sui temi trattati

www.lavoro.gov.it

Specifiche sanzionatorie in materia di Apprendistato

Segue da pag. 21

⇒ Qualora la Regione abbia reso facoltativa la formazione trasversale, non sarà applicabile la disciplina sanzionatoria in caso di mancata formazione;

⇒ Qualora il Contratto Collettivo di riferimento abbia rimesso al datore di lavoro l'obbligo di erogare anche la formazione trasversale, nelle more dell'intervento della Regione, il datore di lavoro potrà incorrere nella sanzione non ottemperandovi.

Formazione Professionalizzante o di Mestiere: la responsabilità del datore di lavoro si configura laddove non venga effettuata la formazione interna in termini di "quantità", contenuti e modalità previsti dal Contratto Collettivo e declinati nel piano formativo individuale.

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

E' responsabile il datore di lavoro che non permette al lavoratore di seguire i percorsi formativi anche esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale. In assenza di anzidette regolamentazioni, il datore di lavoro, così come per l'attività formativa espletata per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, sarà maggiormente responsabilizzato ("sotto la responsabilità dell'azienda") ove l'alto apprendistato sarà attivato sulla base di Convenzioni tra singoli datori di lavoro o dalle loro Associazioni e Università, istituti tecnici e professionali, istituzioni formative o di ricerca.

I provvedimenti di carattere sanzionatorio saranno adottabili solo se il datore di lavoro non pone in essere gli adempimenti di carattere amministrativo per consentire il percorso formativo previsto dalla regolamentazione regionale, laddove detto percorso sia stato disciplinato e attivato. Qualora siano state attivate Convenzioni in assenza delle regolamentazioni regionali, il personale ispettivo dovrà distinguere da un lato la formazione esterna, rispetto alla quale il datore di lavoro rimane responsabile nei limiti già evidenziati per altre tipologie di apprendistato e dall'altro la qualità, i contenuti e le modalità della formazione interna, rispetto alla quale i profili di responsabilità datoriali saranno analoghi a quelli previsti per la formazione in apprendistato professionalizzante.

OBBLIGHI FORMATIVI E SANZIONI

Per poter verificare la c.d. ***formazione formale***, il personale ispettivo dovrà:

- considerare la quantità, i contenuti e le modalità della formazione come specificata dalla contrattazione collettiva e declinata nel piano formativo;
- verificare la documentazione che certifica la formazione svolta;
- acquisire le dichiarazioni del lavoratore interessato e di altri soggetti in grado di verificare l'effettività di tale formazione.

L'emanazione della disposizione ovvero direttamente della sanzione, dipenderà dalla possibilità di recuperare il debito formativo, cosa che diviene più difficile in relazione all'approssimarsi della scadenza del periodo formativo inizialmente previsto.

PERIODO FORMATIVO DI 3 ANNI		
ACCERTAMENTO NEL PRIMO ANNO	ACCERTAMENTO NEL SECONDO ANNO	ACCERTAMENTO NEL TERZO ANNO
L'ispettore dovrà sempre emanare la disposizione	L'ispettore non emanerà la disposizione se la formazione formale effettuata è meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1°anno + la quota parte delle ore previste nel 2° anno. Pertanto dovrà direttamente essere emanata la SANZIONE.	L'ispettore non emanerà la disposizione se la formazione formale effettuata è meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° e nel 2° anno + la quota parte delle ore previste nel 3° anno. Pertanto dovrà direttamente essere emanata la SANZIONE.

Segue a pag. 23

Specifiche sanzionatorie in materia di Apprendistato

Segue da pag. 22

PERIODO FORMATIVO DI 5 ANNI				
ACCERTAMENTO NEL 1° ANNO	ACCERTAMENTO NEL 2° ANNO	ACCERTAMENTO NEL 3° ANNO	ACCERTAMENTO NEL 4° ANNO	ACCERTAMENTO NEL 5° ANNO
L'ispettore dovrà sempre emanare la disposizione	L'ispettore non emanerà la disposizione se la formazione formale effettuata è meno del **40%** di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1°anno + la quota parte delle ore previste nel 2° anno. Pertanto dovrà direttamente essere emanata la SANZIONE	L'ispettore non emanerà la disposizione se la formazione formale effettuata è meno del **50%** di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° e nel 2° anno + la quota parte delle ore previste nel 3° anno. Pertanto dovrà direttamente essere emanata la SANZIONE.	L'ispettore non emanerà la disposizione se la formazione formale effettuata è meno del **60%** di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° e nel 2° e nel 3° anno + la quota parte delle ore previste nel 4° anno. Pertanto dovrà direttamente essere emanata la SANZIONE.	L'ispettore non emanerà la disposizione se la formazione formale effettuata è meno del **70%** di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1°, nel 2°, nel 3° e nel 4° anno + la quota parte delle ore previste nel V° anno. Pertanto dovrà direttamente essere emanata la SANZIONE.

TUTOR O REFERENTE AZIENDALE

Il Tutor o Referente Aziendale deve possedere esclusivamente i requisiti individuati dalla contrattazione collettiva.

Il Dicastero sul punto precisa che le violazioni relative alla presenza di questa figura ovvero sulla possibilità che lo stesso sia privo dei requisiti richiesti dalla contrattazione collettiva, non determinano direttamente l'applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art.7 c.1 del T.U. Apprendistato, poiché, gli ispettori dovranno verificare:

1. Se la formazione è stata comunque effettuata secondo "quantità", contenuti e modalità previste dal Contratto Collettivo;
2. Il ruolo assegnato al tutor o referente dal Contratto Collettivo. Pertanto, se il tutor svolge un ruolo esclusivamente di controllo, alla sua assenza non potrà essere addebitata la mancata formazione. Il personale ispettivo dovrà però esplicitare e documentare le carenze formative derivanti dall'assenza del tutor o referente che si ripercuotono sul mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Altresì, potrà essere applicata la sanzione amministrativa pecuniaria da €100 a €600 (che in caso di recidiva varierà da €300 a €1.500) di cui all'art.7 c.2 del T.U. Apprendistato, diffidabile ai sensi dell'art.13 del D.Lgs.n.124/2004.

LIMITI NUMERICI ASSUNZIONE APPRENDISTI

Dal **1° gennaio 2013**, la relazione tra le assunzioni con contratto di apprendistato e le maestranze specializzate e qualificate in servizio, non può superare il rapporto di 3 a 2 per le imprese dalle 10 unità in su.

Per le imprese che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità, viene mantenuto il rapporto del 100%.

In caso di assenza di lavoratori qualificati o specializzati, o di loro presenza in numero inferiore a tre unità, possono essere assunti, al massimo, 3 apprendisti.

Per le imprese artigiane restano in vigore le disposizioni in materia di limiti dimensionali dettate dall'articolo 4 della legge n. 443/1985.

I limiti numerici si applicano computando non solo gli apprendisti assunti direttamente, ma anche quelli utilizzati "*per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro*", con contratto di somministrazione a tempo indeterminato in tutti i settori produttivi. Si ricorda che resta esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Ai fini del computo, il Dicastero, ripercorrendo quanto evidenziato nell'Interpello n.11/2010, ricorda come rientrino nella medesima realtà imprenditoriale anche i lavoratori operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista.

Gli ispettori, ai fini della verifica del possesso delle competenze delle "*maestranze qualificate o specializzate*" in via alternativa, dovranno riscontrare che tale personale:

⇒ Abbia i requisiti richiesti per rivestire la qualità di tutor o referente aziendale;

⇒ Sia in possesso di una qualifica o specializzazione attribuita da un datore di lavoro in forza di precedente rapporto di lavoro subordinato in applicazione di un contratto collettivo.

Segue a pag. 24

Per saperne di più sui temi trattati

www.agenziaentrate.gov.it

Specifiche sanzionatorie in materia di Apprendistato

Segue da pag. 23

Le violazioni dei limiti numerici saranno sanzionate con la riconduzione dei rapporti di apprendistato a "normali" rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, concretizzandosi per il datore di lavoro nel pagamento delle differenze contributive e nell'impossibilità di recedere dal rapporto senza giustificata causa o giustificato motivo al termine del periodo formativo, oltre all'applicazione delle sanzioni di carattere amministrativo.

Le violazioni dei limiti numerici riferiti alla contrattazione collettiva e non alla disciplina legale non determineranno la trasformazione del rapporto di apprendistato.

STABILIZZAZIONE LEGALE E CONTRATTUALE

Nelle imprese in cui sono **occupati almeno 10 dipendenti** potranno essere stipulati nuovi contratti di apprendistato se, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, il datore di lavoro ha confermato in servizio almeno il 50% dei contratti di apprendistato. Tale limite sarà operativo dal 18 luglio 2015 e, sino a quella data la percentuale da rispettare sarà il 30%.

Dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la prevista percentuale, é consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Per le imprese in cui non si applica la citata clausola legale, ossia quelle che occupano **meno di 10 dipendenti**, opera esclusivamente la clausola contrattuale.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato in violazione dei limiti stabiliti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Deroga: con ***Interpello n.5/2013*** la D.G. per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro ha precisato che le previsioni in ordine alla disciplina sulla "stabilizzazione" degli apprendisti non sono applicabili nell'ambito delle attività stagionali proprio in ragione delle particolarità del settore. Infatti, il legislatore ha anche derogato al principio dell'art. 1 del D.Lgs. n. 167/2011 secondo il quale il contratto di apprendistato "*è un contratto di lavoro a tempo indeterminato*" rimettendo alla contrattazione collettiva -per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali- l'individuazione di "*specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato*". Nella fattispecie in esame potranno invece trovare applicazione le discipline contrattuali che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro.

PREGRESSE ESPERIENZE LAVORATIVE

La qualifica per la quale il datore di lavoro attiva il contratto di Apprendistato, non deve, come ovvio, essere già posseduta dal lavoratore al momento dell'instaurazione del rapporto pena la nullità del contratto stesso.

Premesso ciò, il Dicastero afferma che un pregresso rapporto preesistente di breve durata, anche di apprendistato, non pregiudica la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo se il precedente rapporto di lavoro, sotto il profilo dell'acquisizione delle esperienze e delle competenze professionali non prevale sull'instaurando rapporto di apprendistato. In modo esemplificativo, non sarà ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato da parte di un lavoratore che abbia svolto un periodo di lavoro, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, per una durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva.

DISCONOSCIMENTO DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

Ogni qual volta ricorrano violazioni degli obblighi di carattere formativo, dei limiti numerici, degli oneri di stabilizzazione, dei requisiti anagrafici etc., il rapporto di apprendistato verrà ricondotto al normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato, venendo meno, per i datore di lavoro, quei benefici normativi afferenti lo status di apprendista, quali il non computo nell'organico aziendale, il sottoinquadramento o la percentualizzazione della retribuzione.

Relativamente ai profili retributivi, il personale ispettivo adotterà la diffida accertativa in relazione al differenziale derivante dal diverso inquadramento contrattuale.

Green Economy

Con la Circolare n. 5505 del 18 gennaio 2013 (GU del 21/01/2013), il Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare di concerto con il Ministero dello sviluppo economico e d'intesa con Cassa Depositi e Prestiti s.p.a fornisce le modalità operative e procedurali **per la concessione di finanziamenti agevolati in favore dell'occupazione giovanile nel settore della green economy** (in attuazione dell'articolo 57 del decreto-legge n. 83/2012, convertito dalla legge n. 134/2012 – decreto sviluppo – vedi il relativo approfondimento Zoom n. 45).

Soggetti beneficiari

Sono soggetti beneficiari delle agevolazioni in esame, le imprese, sia in forma individuale sia societaria (anche cooperativa), o loro consorzi.

Il finanziamento in esame, come di seguito specificato, prevede condizioni particolari per le PMI (imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro oppure il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro).

Possono partecipare anche le imprese aderenti ad un **contratto di rete**.

Finanziamento

Il finanziamento alle imprese avviene attraverso il **Fondo rotativo per l'attuazione del protocollo di Kyoto** .

Il Fondo eroga finanziamenti a tasso agevolato per progetti e interventi nei settori della green economy ed in settori di attività connessi con la messa in sicurezza del territorio dai rischi idrogeologico e sismico.

La percentuale massima finanziabile dal Fondo Rotativo per Kyoto è pari a:

⇒ **75%** del costo complessivo per delle spese ammissibili nel caso di progetti presentati da **PMI**

⇒ **60%** del costo complessivo delle spese ammissibili per i progetti diversi da quelli presentati da PMI (e Srl semplificate)

Il Fondo ha una dotazione iniziale di **460 milioni di euro**, ripartiti secondo le sotto indicate modalità:

- 380 milioni di euro riservati alle imprese, sia in forma individuale che societaria, o loro consorzi, anche titolari di un contratto di rete;

- 10 milioni di euro a società a responsabilità limitata semplificata (s.r.l.s.);

- 70 milioni di euro destinati al finanziamento di interventi di ambientalizzazione e riqualificazione ricompresi nell'area definita del Sito di interesse nazionale di Taranto.

Requisiti

All'atto della presentazione della domanda, le imprese devono:

- essere già **iscritte** nel **registro delle imprese**;
- trovarsi in regime di **contabilità ordinaria**, nel pieno e libero esercizio dei propri diritti
- non sottoposti **a procedure concorsuali né ad amministrazione controllata**;
- aver depositato presso il registro delle imprese **almeno due bilanci su base annuale**.

Condizioni per accesso al finanziamento

1. Assunzione di giovani

I progetti di investimento presentati dalle imprese devono prevedere occupazione aggiuntiva a tempo indeterminato di almeno 3 giovani con età non superiore a 35 anni alla data di assunzione.

Per i progetti presentati da PMI (e Srl semplificate)**, il numero di assunzioni minimo è pari ad una unità**.

Nel caso di ***assunzioni superiori a tre unità***, almeno **un terzo dei posti** deve essere riservato a **giovani laureati con età non superiore a 28 anni**.

Per singola impresa richiedente, **le nuove assunzioni devono essere aggiuntive** rispetto **alla media totale degli addetti degli ultimi 12 mesi**.

La media totale degli addetti è ottenuta tenendo conto del numero degli addetti impiegati, presso l'impresa, con contratti a tempo indeterminato, tempo determinato nonché con contratti di lavoro atipici stipulati ai sensi della vigente normativa in materia.

Segue a pag. 26

Per saperne di più sui temi trattati

www.minambiente.it

Segue da pag. 25

2. Soglie minime dei progetti di investimento

Le soglie di consistenza economica minime relative ai progetti di investimento presentati è pari a:

⇒ **1 milione di euro** in linea generale

⇒ **500.000 euro** nel caso di progetti presentati da PMI

⇒ **200.000 euro** per progetti presentati da srl semplificate.

Settori di intervento

I progetti agevolabili possono riguardare i seguenti settori:

a. **protezione del territorio e prevenzione del rischio idrogeologico e sismico**;

b. **ricerca, sviluppo e produzione di biocarburanti**;

c. **ricerca, sviluppo e produzione mediante bioraffinerie di prodotti intermedi chimici da biomasse e scarti vegetali**;

d. **ricerca, sviluppo, produzione e installazione** di tecnologie nel ***solare termico, a concentrazione, termodinamico, fotovoltaico*, biomasse, biogas e geotermia**;

e. incremento dell'efficienza negli usi finali dell'energia nei settori civile, industriale e terziario, compresi gli interventi di social housing;

f. processi di produzione o valorizzazione di prodotti, processi produttivi od organizzativi o servizi che, rispetto alle alternative disponibili, **comportino una riduzione dell'inquinamento e dell'uso delle risorse nell'arco dell'intero ciclo di vita**.

Progetti

Sono agevolabili esclusivamente nuovi progetti di investimento. Non sono finanziabili progetti di investimento avviati in data antecedente al **25 gennaio 2013**.

Costi ammissibili

Sono ammissibili i seguenti costi che devono essere direttamente connessi alla realizzazione del progetto proposto:

a) spese per gli **investimenti materiali** (macchinari, impianti, attrezzature) e **immateriali** (brevetti, programmi informatici);

b) spese per servizi e consulenze fino ad un massimo del **15 % del totale dei costi ammissibili**;

c) costi del personale imputabili per un numero di anni massimo pari alla **durata del finanziamento agevolato** con separata indicazione dei costi relativi al personale di nuova assunzione;

d) spese generali fino ad un massimo del **10% del valore totale del progetto**;

e) costi aggiuntivi imputabili all'adeguamento alla normativa **antisismica degli edifici** funzionali alla realizzazione delle attività previste dal progetto.

Finanziamento Agevolato

L'Agevolazione consiste in un finanziamento agevolato con un tasso di interesse applicato pari allo **0,50 per cento annuo nominale.**

Le principali caratteristiche dei finanziamenti agevolati sono le seguenti:

⇒ tasso **fisso**;

⇒ durata **non superiore a 72 mesi**;

⇒ **rata costante** calcolata con metodo francese;

⇒ **rimborso tramite RID o altro strumento richiesto**.

De minimis

I finanziamenti agevolati vengono concessi in osservanza alla regola del de minimis. Si ricorda che l'importo complessivo degli aiuti *de minimis* concessi ad una medesima impresa non deve superare i 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari.

Garanzia provvisoria

Viene richiesta una Polizza fideiussoria bancaria o polizza assicurativa, pari al **5%** del valore del cofinanziamento richiesto.

Domande

Le domande per accedere ai finanziamenti possono essere presentate entro il **26 aprile 2013**.

I modelli di presentazione delle istanze con le relative istruzioni sono reperibili sul sito del Ministero competente www.minambiente.it (a cui si rimanda per maggiori dettagli).

Le domande, corredate di firma digitale, dovranno essere trasmesse, pena la non ricevibilità e successiva non ammissione ad istruttoria, via Posta Elettronica Certificata (PEC) al seguente indirizzo: **fondokyoto@pec.minambiente.it**.

Esclusione e licenziamento del socio Mancata impugnazione della delibera del CdA

E' possibile esaminare la questione della legittimità del licenziamento del socio lavoratore in quanto sia impugnato l'atto di esclusione: infatti, anche laddove non si voglia arrivare ad affermare la sussistenza di quel rapporto di consequenzialità fra il recesso o l'esclusione del socio e l'estinzione del rapporto di lavoro configurato da Cass. n. 14741/2011 e tale da far ritenere superfluo, al fine di risolvere tale rapporto, un distinto atto di licenziamento, resta fermo, per espressa previsione legislativa, che l'esclusione del socio determina altresì l'estinzione del rapporto di lavoro (*cfr. art. 2533, ultimo comma, c.c. ed art. 5, comma 2, primo periodo, L. n. 142/2001, come modificato dall'art. 9, lett. d), L. n. 30 2003*), cosicché laddove l'atto di esclusione sia legittimo, si deve concludere nel senso che anche la risoluzione del rapporto di lavoro ha una sua causa giustificatrice valida ed efficace, dovendosi così escludere sia l'applicazione della disciplina di cui all'art. 18 L. n. 300/1970, sia quella di cui all'art. 8 L. n. 604/1966, sia, ancora quella di "diritto comune".

Così si pronuncia il **Tribunale di Milano, Sezione Lavoro - con Sentenza 29 gennaio 2013, n. 172** – respingendo integralmente il ricorso presentato da un socio lavoratore a seguito di esclusione deliberata dal CdA e comportante l'automatica risoluzione di diritto anche del rapporto di lavoro.

Il socio, qualificando detta esclusione come licenziamento, non aveva impugnato la delibera del CdA innanzi al giudice civile entro il termine di decadenza legale, ossia 60 giorni, di cui all'art.2533 c.c. bensì aveva impugnato la medesima innanzi al Giudice del Lavoro (*per altro anticipatamente rispetto al termine di legge – 60 giorni di cui alla L.n.604/1966 - poiché aveva impugnato quando l'iter di perfezionamento della delibera di risoluzione del rapporto associativo era in corso e, quindi, per definizione, anche il rapporto di lavoro era ancora in essere avendo la cooperativa comunicato la "sospensione cautelare dal servizio").*

Il rapporto tra l'atto di esclusione e quello di recesso dal rapporto di lavoro, alla luce della disciplina dettata dalla L.n.30/2003, è stato ripreso ed approfondito dalla Cassazione, con la sentenza della Sezione Lavoro n. 14741 del 5.7.2011, la quale, nella parte di interesse ai fini della decisione in commento, ha evidenziato quanto segue:
"*Prevede la L. n. 142/2001,art. 5, comma 2, nel testo modificato dalla L. n. 30 del 2003, art. 9, comma 1, lett. d, che il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità con gli artt. 2526 e 2527 c.c. Si tratta di disposizione che trova corrispondenza nel nuovo testo dell'art. 2533 c.c., u.c., (che ha modificato l'originario art. 2527 c.c.), ai sensi del quale <<quando l'atto costitutivo non preveda diversamente, lo scioglimento del rapporto sociale determina anche la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti>> e che, al suo primo comma, stabilisce che l'esclusione del socio possa avvenire 1) nei casi previsti dall'atto costitutivo; 2) per gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge, dal contratto sociale, dal regolamento o dal rapporto mutualistico...* ".

Il legislatore ha in particolare previsto un rapporto di consequenzialità fra il recesso o l'esclusione del socio e l'estinzione del rapporto di lavoro, che esclude la necessità, in presenza di comportamenti che ledono il contratto sociale oltre che il rapporto di lavoro, di un distinto atto di licenziamento, così come l'applicabilità delle garanzie procedurali connesse all'irrogazione di quest'ultimo.

Ai sensi dell'art. 5, comma 2, L. 3 aprile 2001 n. 142, il rapporto di lavoro del socio lavoratore è regolato, nella sua fase estintiva, non dalle norme sue proprie - né sul piano formale, né su quello della giustificazione - ma da quelle del rapporto associativo, la cui estinzione comporta automaticamente l'estinzione del rapporto di lavoro. Ne segue che, quand'anche l'attore abbia qualificato la sua domanda come impugnazione di licenziamento, il giudice adito dovrà limitarsi a verificare la legittimità dell'esclusione alla stregua dell'art. 2533 c.c. e delle previsioni statutarie (cfr. Trib. Ravenna 29 aprile 2009).

Per orientamento consolidato in dottrina e giurisprudenza, l'opposizione ex art. 2533 cod. civ. Costituisce l'unico rimedio esperibile dal socio per contestare il provvedimento di esclusione; pertanto, decorso inutilmente il termine di decadenza di 60 giorni, al socio è precluso il diritto di agire per l'annullamento del provvedimento espulsivo (cfr. Cass. Civ. sez. I 5 dicembre 2011 n. 25945).

La giurisprudenza ha, quindi, evidenziato che il termine per proporre opposizione avverso una delibera di esclusione ex art. 2533 c.c. ha natura sia sostanziale, sia processuale, per cui l'opposizione deve essere promossa nel termine perentorio di 60 gg. a far data dalla comunicazione della delibera medesima.

Per saperne di più sui temi trattati

www.tribunale.milano.it

ZOOM

Transazioni commerciali: i nuovi termini di pagamento

Con il decreto legislativo n. 192 del 9/11/2012 (pubblicato im GU n. 267 del 15-11-2012), è stata recepita la direttiva 2011/7/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio UE del 16 febbraio 2011 relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali (vedi anche a tal proposito gli Approfondimenti Zoom n. 38, 42 e 44).
La normativa che integra quella già prevista dal decreto legislativo 231/2002, è in vigore dal **1° gennaio 2013**.

Transazione commerciale

La nuova disciplina trova applicazione **per ogni pagamento effettuato**, a titolo di corrispettivo, **in una transazione commerciale**.
Le transazioni in oggetto sono definite come *i contratti, comunque denominati, tra imprese ovvero tra imprese e pubbliche amministrazioni, che comportano, in via esclusiva o prevalente,* ***la consegna di merci o la prestazione di servizi contro il pagamento di un prezzo***.

Privati – Regole Standard

Con la nuova normativa si prevede, **in via generale**, **l'automatica decorrenza degli interessi moratori** (senza quindi la necessità della messa in mora) **dal giorno successivo alla scadenza dei seguenti termini di pagamento**:

⇒ **30 giorni** dalla data di ricevimento, da parte del debitore, della fattura o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente;

⇒ **30 giorni** dalla data di ricevimento delle merci o dalla data di prestazione dei servizi, quando non è certa la data di ricevimento della fattura o della richiesta equivalente di pagamento;

⇒ **30 giorni** dalla data di ricevimento delle merci o dalla prestazione dei servizi, quando la data in cui il debitore riceve la fattura o la richiesta equivalente di pagamento è anteriore a quella del ricevimento delle merci o della prestazione dei servizi;

⇒ **30 giorni** dalla data dell'accettazione o della verifica (eventualmente previste ai fini dell'accertamento della conformità della merce o dei servizi alle previsioni contrattuali), qualora il debitore riceva la fattura o la richiesta equivalente di pagamento in epoca non successiva a tale data.

Nelle transazioni tra imprese le parti possono definire, **un termine di pagamento superiore a 60 giorni, a condizione che:**

- **sia indicato in forma scritta nel contratto**
- **non sia gravemente iniquo per il creditore.**

P.A.

Nelle transazioni con la PA possono **essere definiti termini di pagamento superiori a 30 giorni** quando ***ciò sia giustificato dalla natura o dall'oggetto del contratto o dalle circostanze esistenti al momento della sua conclusione***.
Anche in tal caso gli stessi devono essere pattuiti previo accordo scritto e non possono comunque superare i 60 giorni.

Il termine di **60 giorni è automatico** se il debitore è:

- **impresa pubblica, tenuta al rispetto dei requisiti di *trasparenza* (ai sensi sel D.Lgs. n. 333/2003);**
- **Ente Pubblico *riconosciuto* che fornisce assistenza sanitaria**.

Accertamento stato di conformità

Quando si è in presenza di una procedura per accertare lo stato di conformità dei beni o del servizio ricevuto al contratto la stessa **non può avere una durata superiore a 30 giorni dal** ricevimento della merce o della prestazione di servizi **salvo che tale periodo temporale** sia:

⇒ concordato dalle parti in forma scritta;
⇒ previsto nella documentazione di gara;
⇒ non sia gravemente iniquo.

Rateizzazione e Interessi di mora

La normativa in esame prevede la possibilità di definire **una rateazione del pagamento del corrispettivo dovuto**.
In tal caso gli **interessi moratori** si applicano **esclusivamente agli importi delle rate scadute**.

Gli **interessi moratori**, ai sensi dell'art. 2, D.Lgs. n. 231/2002, sono individuati negli interessi legali di mora oppure negli interessi concordati tra le imprese.

Si ricorda che gli interessi legali di mora sono costituiti da una:

⇒ componente variabile, connessa alla politica monetaria della Banca Centrale Europea (BCE), comunicata semestralmente mediante pubblicazione della stessa sulla G.U.;
⇒ componente fissa pari a 8 punti percentuali.

Secondo la normativa in vigore **il creditore**, inoltre, **ha diritto a**:

⇒ **rimborso delle spese di recupero crediti**;
⇒ un importo di **€ 40 a titolo di risarcimento danni**, salvo prova del maggior danno.

Clausole inique nulle

Si prevede, inoltre, che sono nulle le clausole che definiscono termini di pagamento, saggio di interessi, risarcimento per i costi di recupero, che risultano gravemente inique in danno del creditore.
Ad esempio, può essere considerata nulla l'esclusione dal contratto dell'applicazione degli interessi di mora o dei costi di recupero crediti.

Professioni non organizzate -Associazioni Professionali-

Al fine di tutelare i consumatori, promuovere la conoscibilità e garantire la trasparenza del mercato dei servizi professionali e la concorrenza, è stata adottata la Legge n. 4 del 14 gennaio 2013, (pubblicata in G.U. n. 22 del 26 gennaio 2013) che disciplina **le professioni non regolamentate**.

Definizione di *professioni non organizzate*

La citata legge riguarda tutte **le professioni non organizzate in ordini o collegi,** definite come ***attività economiche volte alla prestazione di servizi o di opere, esercitabili mediante lavoro intellettuale***, che però **non risultano riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi,**.

Sono escluse le professioni sanitarie e le attività e i mestieri artigianali, commerciali e di pubblico esercizio, già disciplinati da specifiche normative.

La **professione** oggetto della presente legge può essere esercitata in forma individuale, in forma associata, societaria, **cooperativa** o nella forma del lavoro dipendente.

Si specifica, inoltre, che l'esercizio della professione in questione è libero e deve essere fondato sull'autonomia, sulle competenze e sull'indipendenza di giudizio intellettuale e tecnica, nel rispetto dei principi di buona fede, dell'affidamento del pubblico e della clientela, della correttezza, dell'ampliamento e della specializzazione dell'offerta dei servizi, della responsabilità del professionista.

Riferimento obbligatorio alla norma

Chiunque svolga questo tipo di professione, nel corso della propria attività, dovrà riportare gli estremi della nuova legge in ogni documento e rapporto scritto con il cliente. L'inadempimento sarà perseguito come pratica commerciale scorretta e sanzionata ai sensi del Codice del consumo (Dlgs 206/2005).

Associazioni Professionali

Per valorizzare le competenze degli associati e garantire il rispetto delle regole deontologiche, e per agevolare la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza, i professionisti interessati dalle nuove norme potranno costituire **associazioni professionali di natura privatistica, su base volontaria, senza alcun vincolo di rappresentanza esclusiva** (ad esempio, possono esistere più associazioni per la stessa attività professionale).

Funzioni delle Associazioni

Le Associazioni potranno:

- ⇒ **adottare un codice di condotta,**
- ⇒ **promuovere la formazione permanente dei propri iscritti,**
- ⇒ **vigilare sulla condotta professionale degli associati,**
- ⇒ **stabilire le sanzioni disciplinari da irrogare agli associati per le violazioni del codice.**
- ⇒ **attivare uno sportello per il cittadino consumatore, presso il quale i committenti delle prestazioni professionali possano rivolgersi in caso di contenzioso con i singoli professionisti.**
- ⇒ **Prevedere un sistema di attestazione di seguito specificato.**

Sistema di attestazione

Al fine di tutelare i consumatori e di garantire la trasparenza del mercato dei servizi professionali, le associazioni professionali possono rilasciare ai propri iscritti, previe le necessarie verifiche, sotto la responsabilità del proprio rappresentante legale, un'attestazione relativa:

a) alla **regolare iscrizione** del professionista all'associazione;

b) ai **requisiti necessari** alla partecipazione all'associazione stessa;

c) agli **standard qualitativi e di qualificazione professionale che gli iscritti sono tenuti a rispettare nell'esercizio dell'attività' professionale** ai fini del mantenimento dell'iscrizione all'associazione;

d) alle garanzie fornite dall'associazione all'utente, tra cui l'attivazione dello sportello per il cittadino consumatore;

e) all'eventuale possesso della **polizza assicurativa** per la responsabilità professionale stipulata dal professionista;

f) all'eventuale possesso da parte del professionista iscritto di una certificazione, rilasciata da un organismo accreditato, relativa alla conformità alla norma tecnica UNI (di seguito specificata).

Segue a pag. 30

Per saperne di più sui temi trattati

www.gazzettaufficiale.it

Professioni non organizzate -Associazioni Professionali-

Segue da pag. 29

Si specifica che **le attestazioni non rappresentano requisito necessario per l'esercizio dell'attività' professionale.**

Limiti

Alle associazioni non è consentito usare denominazioni professionali relative a professioni organizzate in ordini o collegi e gli associati non possono esercitare attività professionali riservate dalla legge a specifiche categorie di soggetti, a meno che non siano iscritti al relativo albo professionale.

Pubblicità e caratteristiche

L'associazione, per trasparenza e per atto di pubblicità e utilità verso terzi, dovrà pubblicare sul proprio sito web le seguenti informazioni:

a) atto costitutivo e statuto;

b) precisa identificazione delle attività professionali cui l'associazione si riferisce;

c) composizione degli organismi deliberativi e titolari delle cariche sociali;

d) struttura organizzativa dell'associazione;

e) requisiti per la partecipazione all'associazione, con particolare riferimento:

- ⇒ ai titoli di studio relativi alle attività professionali oggetto dell'associazione,
- ⇒ all'obbligo degli appartenenti di procedere all'aggiornamento professionale costante e
- ⇒ alla predisposizione di strumenti idonei ad accertare l'effettivo assolvimento di tale obbligo
- ⇒ all'indicazione della quota da versare per il conseguimento degli scopi statutari;

f) assenza di scopo di lucro.

Attestazione di qualità

Le associazioni potranno autorizzare i propri iscritti a utilizzare il riferimento all'associazione come marchio/attestato di qualità dei propri servizi.

In tal caso dovranno pubblicare su proprio sito:
a) il codice di condotta con la previsione di sanzioni graduate in relazione alle violazioni poste in essere e l'organo preposto all'adozione dei provvedimenti disciplinari dotato della necessaria autonomia;

b) l'elenco degli iscritti, aggiornato annualmente;

c) **le sedi dell'associazione** sul territorio nazionale, in almeno tre regioni;

d) la presenza di una struttura tecnico-scientifica dedicata **alla formazione permanente** degli associati, in forma diretta o indiretta;

e) l'eventuale possesso di un sistema certificato di qualità dell'associazione conforme alla norma UNI EN ISO 9001 per il settore di competenza;

f) le garanzie attivate a tutela degli utenti, tra cui la presenza, i recapiti e le modalità di accesso al suddetto sportello per il cittadino consumatore

Nell'**attestazione** deve essere indicato il periodo di validità e la relativa scadenza..

Comunque, essa rimane valida nel periodo per il quale il professionista **risulta iscritto all'associazione professionale** che la rilascia e continua la sua validità ad ogni rinnovo dell'iscrizione (quindi se il professionista perde l'iscrizione, l'attestazione non è più valida al di la della scadenza prevista).

Il professionista iscritto all'associazione professionale e che ne utilizzerà l'attestazione avrà **l'obbligo di informare l'utenza del proprio numero di iscrizione all'associazione.**

Forme aggregative delle associazioni

Le associazioni professionali, pur mantenendo la propria autonomia, possono riunirsi in **forme aggregative da esse costituite come associazioni di natura privatistica**.

Le forme aggregative devon avere funzioni di promozione e qualificazione delle attività professionali che rappresentano, nonché di divulgazione delle informazioni e delle conoscenze ad esse connesse e di rappresentanza delle istanze comuni nelle sedi politiche e istituzionali.

Su mandato delle singole associazioni, esse possono controllare l'operato delle medesime associazioni, ai fini della verifica del rispetto e della congruità degli standard professionali e qualitativi dell'esercizio dell'attività e dei codici di condotta definiti dalle stesse associazioni.

Segue a pag. 31

Professioni non organizzate -Associazioni Professionali-

Segue da pag. 30

Elenco Mininsteriale in fase di Pubblicazione

Un elenco delle associazioni professionali che dichiarano di possedere le caratteristiche previste dalla nuova legge sarà pubblicato sul sito web del Ministero dello sviluppo economico.

L'elenco ha una finalità esclusivamente informativa e non un valore di graduatoria o di rilascio di giudizi di affidabilità da parte del Ministero dello Sviluppo Economico.

Infatti, i professionisti non iscritti ad alcuna associazione o iscritti ad associazioni non presenti sul sito del Ministero potranno comunque svolgere l'attività.

Autoregolamentazione volontaria

La legge in esame promuove l'autoregolamentazione volontaria e la qualificazione dell'attività dei soggetti che esercitano le professioni non regolamentate , anche indipendentemente dall'adesione degli stessi ad una delle suddette associazioni

La qualificazione della prestazione professionale si basa sulla conformita' della medesima a norme tecniche UNI ISO, UNI EN ISO, UNI EN e UNI (riferibili alla C.D. "normativa tecnica UNI"direttiva 98/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 1998, e sulla base delle linee guida CEN 14 del 2010).

I requisiti, le competenze, le modalità di esercizio dell'attività' e la comunicazione verso l'utente individuate dalla normativa tecnica UNI costituiscono principi e criteri generali che disciplinano l'esercizio autoregolamentato della singola attività professionale e ne assicurano la qualificazione.

Adozione delle norme UNI e la certificazione di conformità

È consentito al singolo professionista, che raggiunga determinati standard previsti dalla norma tecnica, di ottenere una certificazione da parte di un organismo terzo indipendente accreditato presso l'Ente nazionale di accreditamento

La certificazione da parte di un organismo terzo indipendente accreditato presso l'Ente nazionale di accreditamento indica che il singolo professionista "certificato" raggiunge determinati standard previsti dalla norma tecnica.

Il Ministero dello Sviluppo Economico, anche attraverso il proprio sito web, dovrà promuovere l'informazione sull'adozione di norme tecniche UNI relative alle attività professionali oggetto della legge.

Professioni protette e società tra professionisti

Quanto sopra esposto va a disciplinare le professioni non organizzate in albi o elenchi, mentre, per quanto riguarda **le professioni "protette"** si ricorda che esse sono assoggettate alle regole e alle disposizioni previste dai propri ordini o collegi (medici, avvocati, commercialisti, ecc.).

Per tali categorie di professionisti va ricordato quanto previsto dall'art. dall'articolo 10, commi da 3 a 11, della legge 12 novembre 2011, n. 183 – la c.d. "*Legge di Stabilità*" (Vedi il relativo Approfondimento Zoom n. 39) e integrato dal decreto legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito dalla legge 24 marzo 2012, n. 37, il c.d. "*decreto liberalizzazioni*" (vedi Approfondimento Zoom n. 40, nonché Zoom n. 51).

In base a tale impianto normativo si consente la costituzione di **società per l'esercizio di attività professionali** regolamentate nel sistema ordinistico secondo i modelli societari regolati dai titoli V e VI del libro V del codice civile, quindi applicabili anche in forma **cooperativa.**

Con tale impianto normativo è avvenuto il definitivo superamento del tradizionale divieto legislativo di esercizio delle attività professionali in forma societaria, contenuto nella legge 23 novembre 1939, n. 1815 che è stata abrogata dai suddetti provvedimenti (si ricorda che non è stato ancora approvato in maniera definitiva il regolamento attuativo che dovrà disciplinare il rapporto tra società e soci-professionisti).

Per maggiori dettagli si rinvia all'articolo "società tra professionisti anche in forma cooperativa" all'interno di Zoom n. 51 di dicembre 2012.

Per saperne di più sui temi trattati

www.gazzettaufficiale.it

Autorizzazione del Garante per la privacy sul trattamento dei dati sensibili nei rapporti di lavoro

Il Garante per la tutela privacy ha **rinnovato l'autorizzazione al trattamento dei dati sensibili nei rapporti di lavoro** con efficacia dal **1° gennaio 2013** sino al **31 dicembre 2013**.

Si ricorda che le autorizzazioni emanate dal Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 40 del Codice "privacy", permettono il trattamento di determinati dati sensibili, dei dati genetici e dei dati giudiziari da parte di specifici soggetti.

L' autorizzazione del Garante, oltre che individuare i soggetti interessati al trattamento dei dati sensibili, alle categorie dei dati, alle modalità della loro corretta conservazione, indica le specifiche finalità dei trattamenti.

L'autorizzazione è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 3 del 4 gennaio 2013.

Si rammenta che in base al Codice in materia di protezione dei dati personali (DLgs 196/2003) i soggetti privati (e gli enti pubblici economici) possono trattare i dati sensibili solo **se vi è stata autorizzazione del Garante e, in alcuni casi, anche a condizione che gli interessati ai quali si riferiscono i dati ne abbiano dato il consenso.**

Si ricorda che, ai sensi degli artt. 23-24 del citato Codice è previsto che il trattamento dei dati personali avvenga esclusivamente con il consenso espresso dell'interessato che deve essere preventivo, esplicito e libero in modo da essere inequivocabile.
La normativa prevede l'informativa ed il consenso anche in forma orale, ma solo per i dati personali di tipo non sensibile; per quest'ultima tipologia è invece necessaria la forma scritta.
Con il consenso l'interessato esprime di fatto la propria autorizzazione in senso generale al trattamento dei suoi dati personali.
La mancanza del consenso, dove previsto, comporta sanzioni penali e amministrative, ferma restando la responsabilità civile del Titolare in caso di accertamento del danno derivante da illecito trattamento (art. 2055 del Codice Civile).

É possibile effettuare il trattamento senza consenso quando:
- Il consenso non è richiesto quando il trattamento è necessario all'esecuzione del contratto o per adempiere, anche prima della conclusione del contratto, a specifiche richieste dell'interessato. Per quanto concerne lo svolgimento di attività economiche si deve far riferimento all'attività svolta dall'interessato e non a quella svolta dal Titolare. Ciò significa ad esempio che il Titolare non deve richiedere il consenso al suo fornitore per trattare il dato necessario allo svolgimento dell'attività economica di quest'ultimo (si pensi alla partita IVA dovuta ai fini di fatturazione).
- Il consenso non è richiesto nei casi individuati dal Garante per perseguire un legittimo interesse del Titolare o di un terzo destinatario dei dati, anche in riferimento a gruppi bancari e a società collegate o controllate, qualora su tale legittimo interesse non prevalgano i diritti dell'interessato (principio del bilanciamento di interessi).
- Il consenso non è richiesto quando la sua esclusione è prevista da codici di deontologia relativi agli specifici settori (tali codici, una volta emanati, verranno allegati al Codice, al fine di realizzare un vero e proprio corpo organico di regole in materia di protezione dei dati personali).
- Il consenso non è richiesto quando i dati provengano da pubblici registri o siano relativi allo svolgimento di attività economiche.
In base al principio di necessità secondo il quale bisogna ridurre al minimo l'utilizzo di dati identificativi, facendo uso di forme anonime o che riconducano all'interessato solo in caso di necessità, il consenso deve essere richiesto solo quando sia effettivamente necessario secondo il Codice. Quindi un consenso non indispensabile può comportare la revoca di un'autorizzazione che non avrebbe dovuto essere prestata.

Dati sensibili

Il Garante individua le categorie di dati sensibili oggetto di trattamento per il quale è necessaria l'autorizzazione. L'autorizzazione riguarda:

1. dati che rivelano le **convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, l'adesione ad associazioni od organizzazioni a carattere religioso o filosofico, i dati concernenti la fruizione di permessi e festività religiose o di servizi di mensa, la manifestazione, nei casi previsti dalla legge, dell'obiezione di coscienza**;

Segue a pag. 33

Autorizzazione del Garante per la privacy sul trattamento dei dati sensibili nei rapporti di lavoro

Segue da pag. 32

2. dati che rivelano le **opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere politico o sindacale, i dati concernenti l'esercizio di funzioni pubbliche e di incarichi politici, di attività o di incarichi sindacali** oppure **l'organizzazione di pubbliche iniziative, e ancora i dati inerenti alle trattenute per il versamento delle quote di servizio sindacale o delle quote di iscrizione ad associazioni od organizzazioni politiche o sindacali**;

3. dati che rivelano lo **stato di salute, i dati raccolti e ulteriormente trattati in riferimento a invalidità, infermità, gravidanza, puerperio o allattamento, ad infortuni, ad esposizioni a fattori di rischio, all'idoneità psico-fisica a svolgere determinate mansioni, all'appartenenza a determinate categorie protette, ma anche i dati contenuti nella certificazione sanitaria attestante lo stato di malattia, anche professionale dell'interessato, o comunque relativi anche all'indicazione della malattia come specifica causa di assenza del lavoratore**.

Soggetti

Tale autorizzazione in esame riguarda i seguenti soggetti:

a) le persone fisiche e giuridiche, **le imprese (e le cooperative)**, **anche sociali**, **gli enti, le associazioni e gli organismi che sono parte di un rapporto di lavoro o che utilizzano prestazioni lavorative anche atipiche, parziali o temporanee, o che comunque conferiscono un incarico professionale a determinate figure** (consulenti, liberi professionisti, agenti, rappresentanti e mandatari; soggetti che effettuano prestazioni coordinate e continuative,anche nella modalità di lavoro a progetto, altri lavoratori autonomi in rapporto di collaborazione, anche sotto forma di prestazioni di lavoro accessorio);

b) gli organismi paritetici o che gestiscono osservatori in materia di lavoro, previsti dalla normativa comunitaria, dalle leggi, dai regolamenti o dai contratti collettivi anche aziendali;

c) il Medico Competente – come libero professionista o dipendente dei soggetti di cui alla lettera a) qui sopra, o di strutture convenzionate ;

d) il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**, anche territoriale e di sito;

e) le associazioni, organizzazioni, federazioni o confederazioni rappresentative di categorie di datori di lavoro, al solo fine di perseguire scopi determinati e legittimi individuati dagli statuti di associazioni, organizzazioni, federazioni o confederazioni rappresentative di categorie di datori di lavoro o dai contratti collettivi, in materia di assistenza sindacale ai datori di lavoro.

Questi soggetti, titolari del trattamento dei dati, devono sempre fare la richiesta di autorizzazione all'Autorità del garante, a meno che il trattamento che intendono effettuare sia conforme alle prescrizioni e alle condizioni descritte sopra. Le richieste di autorizzazione pervenute o che perverranno al Garante anche dopo il provvedimento del dicembre scorso si devono ritenere come accolte ma occorre tenere conto che l'efficacia dell'atto dell'Autorità è limitata al 31 dicembre 2013.

Gli **interessati ai quali i sopra menzionati dati sensibili si riferiscono** sono:

a) *lavoratori subordinati ;*

b) *consulenti e liberi professionisti, agenti, rappresentanti e mandatari;*

c) *soggetti che effettuano prestazioni coordinate e continuative;*

d) *candidati all'instaurazione dei rapporti di lavoro di cui alle lettere precedenti;*

e) *persone fisiche che ricoprono cariche sociali e incarichi nelle persone giuridiche, negli enti, nelle associazioni e negli organismi che sono parte di un rapporto di lavoro o che utilizzano prestazioni lavorative anche atipiche, parziali o temporanee, o che comunque conferiscono un incarico professionale a determinate figure;*

f) *terzi danneggiati, nell'esercizio dell'attività lavorativa o professionale, dai soggetti di cui alle precedenti lettere.*

Segue a pag. 34

Per saperne di più sui temi trattati

www.garanteprivacy.it

www.gazzettaufficiale.it

Autorizzazione del Garante per la privacy sul trattamento dei dati sensibili nei rapporti di lavoro

Segue da pag. 33

Finalità del trattamento

Il Garante specifica che Il trattamento dei dati sensibili deve essere indispensabile (e quindi rientrare nel ambito di applicazione dell' autorizzazione in oggetto):

a) per adempiere a specifici obblighi o compiti previsti **dalla normativa comunitaria, da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi anche aziendali**, **ai fini dell'instaurazione, gestione ed estinzione del rapporto di lavoro**, nonché del riconoscimento di agevolazioni ovvero **dell'erogazione di contributi**, dell'applicazione della normativa in materia di **previdenza ed assistenza anche integrativa,** o in m**ateria di igiene e sicurezza del lavoro** o della popolazione, nonché in materia fiscale, sindacale, di tutela della salute, dell'ordine e della sicurezza pubblica;

b) ai fini della **tenuta della contabilità o della corresponsione di stipendi, assegni, premi, altri emolumenti, liberalità o benefici accessori;**

c) per perseguire finalità **di salvaguardia della vita o dell'incolumità' fisica** dell'interessato o di un terzo;

d) per **tutelare un diritto** anche da parte di un terzo in sede giudiziaria, nonché in sede amministrativa o nelle procedure di arbitrato e di conciliazione nei casi previsti dalle leggi, dalla normativa comunitaria, dai regolamenti o dai contratti collettivi, sempre che i dati siano trattati esclusivamente **per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento**. (Qualora i dati siano idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale, il diritto da far valere o difendere deve essere di rango pari a quello dell'interessato, ovvero consistente in un diritto della personalità o in un altro diritto o libertà fondamentale e inviolabile;

e) per esercitare il diritto di accesso ai documenti amministrativi, nel rispetto di quanto stabilito dalle leggi e dai regolamenti in materia;

f) per adempiere ad obblighi derivanti da c**ontratti di assicurazione finalizzati alla copertura dei rischi connessi alla responsabilità del datore di lavoro in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e di malattie professionali o per i danni cagionati a terzi nell'esercizio dell'attività' lavorativa o professionale**;

g) per **garantire le pari opportunità nel lavoro**;

h) per perseguire scopi determinati e legittimi individuati dagli statuti di associazioni, organizzazioni, federazioni o confederazioni rappresentative di categorie di datori di lavoro o dai contratti collettivi, in materia di assistenza sindacale ai datori di lavoro.

Modalità di trattamento

Il trattamento dei dati sensibili deve essere effettuato unicamente con logiche e mediante forme di organizzazione dei dati strettamente indispensabili in rapporto ai sopra indicati obblighi, compiti o finalità.

I dati sono raccolti, di regola, presso l'interessato.

La comunicazione di dati all'interessato deve essere indirizzata generalmente direttamente allo stesso o a un suo delegato, in plico chiuso o con altro mezzo idoneo a prevenire la conoscenza da parte di soggetti non autorizzati, anche attraverso la previsione di distanze di cortesia.

Restano inoltre fermi gli obblighi di informare l'interessato e, ove necessario, di acquisirne il consenso scritto.

In via generale, si ricorda l'art. 11 del citato Codice della privacy, stabilisce che i dati personali oggetto di trattamento devono essere:

⇒ trattati in modo lecito e secondo correttezza;

⇒ raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi, ed utilizzati in altre operazioni del trattamento in termini compatibili con tali scopi;

⇒ esatti e, se necessario, aggiornati;

⇒ pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono raccolti o successivamente trattati;

⇒ conservati in una forma che consenta l'identificazione dell'interessato per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati.

Segue a pag. 35

Autorizzazione del Garante per la privacy sul trattamento dei dati sensibili nei rapporti di lavoro

Segue da pag. 34

L'Informativa sul trattamento all'interessato è la comunicazione con la quale il Titolare (ai sensi dell'art 13 del Codice) informa l'interessato del trattamento svolto e può essere fornita oralmente o per iscritto.
Il Titolare deve illustrare ai soggetti ai quali i dati raccolti si riferiscono (interessati):

⇒ le finalità e le modalità del trattamento svolto,
⇒ la natura obbligatoria o facoltativa del conferimento dei dati,
⇒ le conseguenze dell'eventuale rifiuto del conferimento,
⇒ l'ambito di comunicazione e diffusione dei dati,
⇒ l'eventuale trasferimento dei dati all'estero,
⇒ i diritti dell'interessato,
⇒ l'indicazione del Titolare,
⇒ l'indicazione del Responsabile individuato o di quello designato per l'esercizio dei diritti dell'interessato,
⇒ l'indicazione degli Incaricati che compiono le operazioni di trattamento dei dati

Per saperne di più sui temi trattati

www.garanteprivacy.it

www.gazzettaufficiale.it

Conservazione dei dati

I dati sensibili possono essere conservati per un periodo non superiore a quello necessario per adempiere agli obblighi o ai compiti sopra menzionati, ovvero per perseguire le citate finalità
A tal fine, anche mediante controlli periodici, deve essere verificata costantemente la stretta pertinenza e l'indispensabilità dei dati rispetto al **rapporto, alla prestazione o all'incarico in corso**, da instaurare o cessati, anche con riferimento ai dati che l'interessato fornisce di propria iniziativa.
I dati che, anche a seguito delle verifiche, risultano eccedenti o non pertinenti o non indispensabili non possono essere utilizzati, salvo che per l'eventuale conservazione, a norma di legge, dell'atto o del documento che li contiene.

Comunicazione e diffusione dei dati

I dati in oggetto possono essere comunicati ed eventualmente diffusi **nei limiti strettamente pertinenti agli obblighi, ai compiti o alle finalità sopra menzionati**, a soggetti pubblici o privati, compresi organismi sanitari, casse e fondi di previdenza ed assistenza sanitaria integrativa anche aziendale, istituti di patronato e di assistenza sociale, centri di assistenza fiscale, agenzie per il lavoro, associazioni ed organizzazioni sindacali di datori di lavoro e di prestatori di lavoro, liberi professionisti, societa' esterne titolari di un autonomo trattamento di dati e familiari dell'interessato.

Si precisa che i dati idonei a rivelare lo stato di salute non possono essere diffusi.

Divieti e Limiti di trattamento

Si ricorda che in base alla legislazione vigente sono in vigore i seguenti limiti e divieti al trattamento dei dati in materia di rapporti di lavoro:

⇒ divieto per datore di lavoro ai fini dell'assunzione e nello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore;
⇒ divieto per i datori di lavoro di svolgere indagini volte ad accertare, nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività;
⇒ norme in materia di pari opportunità o volte a prevenire discriminazioni;
⇒ divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute e ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, nonché di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.

Validità dell'autorizzazione

Si ribadisce che la presente autorizzazione ha efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2013 fino al 31 dicembre 2013.
I titolari dei trattamenti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente autorizzazione non sono tenuti a presentare una richiesta di autorizzazione al Garante, qualora il trattamento che si intende effettuare sia conforme alle suddette prescrizioni.

Lavoro Accessorio mitigate alcune delle precedenti indicazioni

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con ***lettera circolare n. 3439 del 18 febbraio 2013*** fornisce ulteriori chiarimenti in merito all'utilizzo dei *voucher* nei rapporti di lavoro occasionale accessorio, così come previsto dagli artt. 70 e ss. del D.Lgs.n. 276/2003 e modificati dalla Riforma del Lavoro (L.n. 92/2012).

Si rimanda per ogni specifica all'articolo dedicato sul precedente numero di ZOOM n.52/Gen.2013.

Le "nuove" della nota limitano la disposizione che obbligava l'utilizzo del voucher nei 30 giorni decorrenti dal loro acquisto - pena la riconducibilità del rapporto di lavoro in subordinato a tempo indeterminato - al momento in cui verrà implementata la procedura telematica prevista per il rilascio dei *voucher* da parte dell'Inps. Pertanto, nelle more della procedura informatizzata **non viene previsto un limite temporale** all'utilizzo dei voucher acquistati, fermo restando le limitazioni di carattere economico apportate dalla c.d. Riforma del Mercato del Lavoro.

Altra specificazione attiene al **settore agricolo**, per il quale, in attesa della nuova determinazione dell'importo orario del voucher, fermo restando il suo valore "nominale", sarà possibile fare riferimento alla retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata come individuata dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Nel ribadire altresì il Dicastero l'importanza della **dichiarazione sostitutiva** da parte del lavoratore (DPR n.445/2000) inerente il non superamento degli importi massimi previsti, specifica che la stessa sarà sufficiente ad evitare conseguenze sanzionatorie in capo al datore di lavoro, ossia l'assunzione a tempo indeterminato, qualora il limite sia superato per effetto di precedenti rapporti non comunicati dal lavoratore.

Studi di Settore

Con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate del 28 gennaio scorso, emanato dopo l'approvazione della Commissione degli esperti dello scorso 6 dicembre 2012, arriva l'ufficialità del piano di manutenzione degli Studi di Settore che ha definito l'elenco dei 69 studi, con relative attività economiche, da sottoporre a revisione, applicabili dal periodo d'imposta **2013**.

La lista degli studi da revisionare è allegata al suddetto provvedimento direttoriale.

Revisione degli Studi

Si ricorda che l'attività di revisione degli studi di settore deve avvenire **al massimo ogni tre anni dalla loro entrata in vigore o dalla loro ultima revisione** (articolo 10-bis, comma 1, legge n. 146/1998), sentito il parere della Commissione di esperti, allo scopo di garantire l**a loro aderenza alle dinamiche delle attività economiche cui si riferiscono.**

Modelli per la comunicazione dei dati rilevanti

Tutti gli studi ora individuati sono stati selezionati in relazione all'anno della loro approvazione. Per questo si è ritenuto opportuno procedere a revisione anticipata, per migliorarne la capacità di cogliere la realtà economica dei soggetti che esercitano quell'attività, anche sulla base delle informazioni acquisite attraverso i modelli per la comunicazione dei dati rilevanti ai fini dell'applicazione degli studi di settore.

Osservatori regionali

Il citato provvedimento in merito agli Osservatori regionali per l'adeguamento degli studi alle specificità locali, prevede la possibilità di affidare l'incarico di membro supplente anche a dirigenti o funzionari delle direzioni provinciali dell'Agenzia delle Entrate.

Cooperative

Si ricorda infine che le cooperative che svolgono la propria attività esclusivamente nei confronti dei propri soci o sono costituite da utenti non imprenditori e che operano esclusivamente a favore di questi ultimi. non devono presentare il modello studi ma, esclusivamente il modello per i parametri (vedi anche Zoom n. 4, 6, 37, 44 e 49).

A differenza della mutualità "pura" nel caso delle coop a mutualità prevalente **il modello studi di settore va presentato**, ma non produce effetti in sede di **accertamento**, bensì i risultati di tali studi possono essere utilizzati esclusivamente per la selezione delle posizioni soggettive da sottoporre a controllo con le ordinarie metodologie.

Contributo di Assistenza Contrattuale (0,50 %)

La contrattazione UNCI, prevede un contributo a favore dell'Unione Nazionale dello 0.50% per l'assistenza contrattuale da calcolarsi sul monte salari lordo corrisposto ai soci lavoratori e ai lavoratori con contratto di lavoro dipendente.

Detto contributo (versato tramite il mod.DM10/UniEmens, utilizzando il codice W550, nei modi previsti dalla convenzione INPS/UNCI come specificato nella circolare INPS n. 105-/2003) è spiegabile proprio alla luce della peculiarità della Nostra contrattazione, per la quale l'UNCI dedica impegno e risorse, e che permette alle Nostre Associate di competere in un mercato altamente concorrenziale.

Si ricorda che i servizi dell'Associazione vengono erogati esclusivamente alle cooperative in regola con la contribuzione UNCI:

- ⇨*Associativa*
- ⇨*Revisionale*
- ⇨*Sindacale*

Strumenti operativi a supporto dei CCNL UNCI/CONFSAL

Sono a disposizione delle cooperative gli strumenti operativi pensati dall' UNCI per affermare, qualora ce ne fosse bisogno, la piena legittimità della contrattazione collettiva UNCI e la sua perfetta compatibilità con il sistema giussindacale italiano.

In particolare:

- *il Nuovo Regolamento Interno aggiornato sul piano giuslavoristico e fiscale;*
- *un Vademecum con argomentazioni utili alla singola cooperativa da opporre all'eventuale verbale ispettivo da contestare, in caso di partecipazione ad appalti ed in ogni altra occasione in cui si debba acclarare la legittimità della contrattazione UNCI;*
- *la nota esplicativa sul contenuto del Vademecum;*
- *Il riepilogo giurisprudenziale di tutte le sentenze che avvalorano la contrattazione UNCI/CONFSAL.*

Si ricorda che tali strumenti, come tutti i servizi dell'Associazione, vengono erogati esclusivamente alle cooperative in regola con la contribuzione UNCI che ne facciano esplicita richiesta con una delle seguenti modalità:

via posta *all'indirizzo della Sede Centrale Unci*
via fax *al n. 0639375080*
via mail *a* ufficiostudi@unci.eu

EBUC
Ente Bilaterale UNCI-CONFSAL

Modalità di versamento. In sede di compilazione del modello di versamento "F24", distintamente dai dati relativi al pagamento dei contributi previdenziali obbligatori ed assistenziali, dovrà essere indicata la causale "EBUC" esposta nella sezione "*INPS*", nel campo "*causale contributo*", in corrispondenza, esclusivamente, del campo "*importi a debito versati*". Inoltre nella stessa sezione:

→nel campo "*codice sede*" va indicato il codice della sede INPS competente;

→nel campo "*matricola INPS/codice INPS/filiale azienda*" è indicata la matricola INPS dell'azienda;

→nel campo "*periodo di riferimento*", nella colonna "*da mm/aaaa*" è indicato il mese e l'anno di competenza, nel formato MM/AAAA.

FO.IN.COOP.
Fondo nazionale paritetico interprofessionale per la formazione continua

Riconosciuto con D.M. 9 dicembre 2010 - GU n. 9 del 13-1-2011, con sede in Roma, finanzierà in tutto o in parte i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le Parti, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, come previsto dal comma 1 dell'art. 118 della legge n. 388/2000 e successive modifiche e integrazioni.

Modalità di versamento Per consentire ai datori di lavoro interessati di aderire al nuovo Fondo, é stato istituito il nuovo codice: Fondo Codice adesione FO.IN.COOP - **FOIC** - da valorizzare nell'elemento <Adesione> di <FondoInterprof>, contenutonell'elemento <DenunciaAziendale> del flusso UniEmens.

Per saperne di più sui temi trattati

www.unci.eu

Riepilogo approfondimenti

1. Società Cooperativa Europea - S.C.E. (*gennaio 2008*)
2. Analisi Legge Finanziaria 2008 (*febbraio 2008*)
3. Documento Unico di Regolarità Contributiva - D.U.R.C. (*marzo 2008*)
4. Disciplina degli appalti (*aprile 2008*)
5. Norme per il diritto al lavoro dei disabili (*maggio 2008*)
6. Manovra d'estate (*agosto - settembre 2008*)
7. Impresa Sociale (*ottobre 2008*)
8. Modifiche alla disciplina civilistica delle S.P.A. (*novembre 2008*)
9. Decreto "Anticrisi" (*dicembre 2008*)
10. Analisi Legge Finanziaria 2009 (*gennaio 2009*)
11. Analisi D.L. "Milleproroghe" e D.L. 23 ottobre 2008 n. 162 (*gennaio 2009*)
12. Analisi Decreto "Anticrisi" coordinato con la L. di conversione 2/2009 (*febbraio 2009*)
13. Analisi Legge 14/09 di conversione del D.L. "Milleproroghe" (*marzo 2009*)
14. Il sistema fiscale per le società cooperative (*aprile 2009*)
15. Analisi Decreto "Incentivi" (*maggio 2009*)
16. Manovra d'estate 2009- D.L. 78/09 + legge 69/09 *(luglio 2009)*
17. Manovra d'estate 2009 - conversione in legge D.L. 78/09 *(ago - set 2009)*
18. Collegato Sviluppo - legge 99/2009 *(ago - set 2009)*
19. Ammortizzatori Sociali *(ottobre 2009)*
20. Analisi Legge Finanziaria 2010 *(dic 2009 - gen 2010)*
21. Territorialità IVA: nuovi principi UE *(marzo 2010)*
22. Direttiva Servizi *(maggio 2010)*
23. La disciplina degli appalti *2 (maggio 2010)*
24. Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica *(giugno10)*
25. Analisi conversione in legge del Decreto Incentivi 2010 *(giugno 2010)*
26. Analisi Conversione in legge 122/2010 del DL 31 maggio 2010, n. 78 (*ago - set 2010*)
27. Autotrasporto: modifiche al codice della strada ed altre novità (*ago - set 2010*)
28. Collegato Lavoro - Legge 4 novembre 2010, n. 183 (*22 novembre 2010*)
29. Riepilogo incentivi all'assunzione ed all'imprenditorialità *(2 dicembre 2010)*
30. Decreto Milleproroghe 2011 *(gennaio 2011)*
31. Legge di stabilità 2011 *(gennaio 2011)*
32. Legge di conversione Decreto Milleproroghe *(15 marzo 2011)*
33. Decreto Sviluppo (giugno 2011)
34. Legge di stabilità 2011 (Agosto 2011)
35. Conversione in legge del decreto Sviluppo 2011 (Agosto 2011)
36. Analisi della Manovra "Estiva" 2011 (settembre 2011)
37. Testo Unico Apprendistato (ottobre 2011)
38. Statuto delle Imprese (novembre 2011)
39. Legge di stabilità 2012 + Manovra Salva Italia (dicembre-gennaio 2012)
40. Analisi Decreto "Liberalizzazioni" - Conversione in legge (marzo-aprile 2012)
41. Analisi Decreto "Sviluppo e Semplificazione" - Conversione in legge (maggio 2012)
42. decreto "Semplificazioni fiscali e tributarie" - Conversione in legge (giugno 2012)
43. Analisi Decreto Sviluppo 2012 (Luglio 2012)
44. Riforma del mercato del lavoro (Luglio 2012)
45. Conversione in Legge Decreto Sviluppo 2012 (Settembre 2012)
46. Analisi Decreto Sviluppo bis (Novembre 2012)
47. Analisi di Conversione in Legge del Decreto Sviluppo bis (Gennaio 2013)
48. Analisi Legge di Stabilità 2013 (Gennaio 2013)

Unione Nazionale
Cooperative Italiane

Via S. Sotero, 32 – 00165, ROMA
Tel: 06/39366729 -
Fax: 06/39375080
e-mail: zoom@unci.eu
Sito Internet: www.unci.eu

L'UNCI ha stipulato con il Sindacato CONFSAL

- CCNL Agricoltura
- CCNL Autotrasporto
- CCNL Autonoleggio
- CCNL C.E.D.
- CCNL Commercio, Distribuzione e consumo
- CCNL Edili e affini
- CCNL Impianti sportivi
- CCNL Personale Artistico
- CCNL Pesca
- CCNL Sanità
- CCNL Pompe e trasporto funebre
- CCNL Multiservizi
- CCNL Scommesse
- CCNL Servizi ad Enti pubblici ed Aziende privati
- Accordo Piani di Avviamento
- CCNL Taxi
- CCNL Turismo
- CCNL Asili nido e Ludoteche
- CCNL Colf e Badanti
- CCNL Cooperative sociali
- Accordo quadro Apprendistato
- Accordo Atipici
- CCNL Vigilanza Privata, Portierato e attività di custodia
- CCNL Metalmeccanico e affini