

ASSUNZIONI AGEVOLATE E ALTRE NOVITÀ 2019

TORINO, 10 APRILE 2019

Alberto Bosco

Distacco dell'apprendista: il Ministero conferma la fattibilità ma ...

Dopo il parere favorevole espresso, con qualche cautela dall'INL (Nota 12 gennaio 2018, n. 290), anche il **Ministero del lavoro (Nota 17 gennaio 2019, prot. n. 1118)** si è pronunciato a favore della possibilità di procedere al distacco di un apprendista.

Art. 30 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 – L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pur rimanendo responsabile del relativo trattamento economico e normativo, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

I requisiti fondanti di tale istituto sono quindi:

- a) interesse (di tipo produttivo) del datore di lavoro distaccante;
- b) temporaneità del distacco;
- c) esecuzione di una determinata attività lavorativa.

INL, Nota 12 gennaio 2018, n. 290 – L'INL aveva precisato che:

a) non vi sono ostacoli al distacco dell'apprendista, fermo il rispetto dei requisiti di legge, in particolare l'**interesse** del distaccante, l'espressa **previsione del distacco nel PFI**, la presenza di un **tutor** adeguato messo a disposizione dal datore di lavoro;

b) quanto al tutor, fermo che l'obbligo di formazione è a carico del datore (che ne garantisce qualità e quantità), è stato ricordato che il Ministero (circ. n. 40/2004), quanto alle modalità di formazione “a distanza”, ha chiarito che, se in azienda è presente un numero idoneo di specializzati, **non ha alcuna rilevanza la loro localizzazione nell'unità produttiva in cui operano gli apprendisti e che altrettanto vale per l'attività di “tutoraggio”**;

c) in definitiva, **quel che rileva è che il tutor sia in grado di garantire l'integrazione tra formazione esterna e interna**, potendo egli assumere anche solo la funzione di controllo su regolarità e qualità della formazione svolta dall'apprendista.

Min. Lav., Nota 17 gennaio 2019, n. 1118 – Premesso che il **distacco deve essere previsto nel PFI**, posto che non è vietato, viene ora precisato che **l'aspetto formativo prevale sullo specifico interesse del distaccante** allo svolgimento della prestazione.

Ne consegue che le modalità in cui avviene il distacco devono:

- a) garantire all'apprendista l'adempimento dell'obbligo di formazione interna ed esterna, la cui responsabilità resta sul datore;
- b) consentire l'assistenza del tutor, che va posto in condizione di svolgere i propri compiti e funzioni.

Ne deriva che, **anche nel contesto produttivo del distaccatario, va prevista la presenza del tutor**, verificando l'effettivo esercizio dei compiti a lui attribuiti dal contratto collettivo, per garantire che il periodo del distacco risulti utile e coerente al percorso formativo dell'apprendista definito in sede assunzione.

Min. Lav., Nota 17 gennaio 2019, prot. n. 1118 – Tali aspetti devono risultare dal PFI e potrebbero essere anche ripresi nell'accordo di distacco prevedendo:

a) il **distacco anche del tutor o**

b) **l'indicazione di un referente aziendale nella sede del distaccatario che si relazioni con il tutor**

per consentire la piena e regolare attuazione del Piano Formativo e lo sviluppo delle capacità professionali e personali dell'apprendista.

Inoltre, se si tratta di apprendistato di I o III livello è necessario tenere conto del D.M. 12 ottobre 2015 che definisce gli standard formativi, il PFI, la formazione interna ed esterna nonché figura e compiti del tutor aziendale e del tutor formativo.

Durata – Per prevenire elusioni, l’inserimento dell'apprendista distaccato in un contesto produttivo e organizzativo diverso da quello per il quale è stato deve avere **durata limitata** e contenuta rispetto al complessivo periodo dell'apprendistato (anche per non contraddire il principio della temporaneità del distacco).

Ne deriva, quindi, che non può essere ammesso un distacco - motivato solo dalla necessità di impartire la formazione al lavoratore - di durata pari a quella del contratto di apprendistato, in quanto, per tale via, il datore di lavoro, di fatto delegherebbe gli aspetti formativi del contratto interamente a un soggetto terzo.

| DISTACCO DELL'APPRENDISTA: SINTESI | |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fonte | Art. 30 D.Lgs. 10.9.2003, n. 276; Min. Lav., Nota 17 gennaio 2019, prot. n. 1118; INL, Nota 12 gennaio 2018, n. 290 |
| Possibile | Si, non essendo esplicitamente vietato dalle norme vigenti |
| Finalità | L'aspetto formativo prevale sullo specifico interesse del distaccante allo svolgimento della prestazione lavorativa |
| Requisiti | Quelli propri del distacco: interesse datore distaccante, temporaneità, svolgimento di attività lavorativa determinata |
| PFI | Deve contenere la espressa previsione del distacco |
| Tutor | <p>a) deve essere messo a disposizione dal datore (anche in altre unità produttive);</p> <p>b) deve essere in grado di garantire l'integrazione tra formazione esterna e interna, potendo assumere anche solo la funzione di controllo su regolarità e qualità della formazione dell'apprendista;</p> <p>c) presso il distaccatario va previsto il tutor (eventualmente anch'egli distaccato), oppure si può individuare un referente aziendale del distaccatario che con lui si relazioni</p> |
| Durata | Va limitata rispetto a tutto il periodo di apprendistato: non è ammesso un distacco di durata pari a quella del contratto di apprendistato, anche se la motivazione è la necessità di formare il lavoratore |
| Sanzioni | Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro; in caso di recidiva l'importo va da 300 a 1.500 euro |

Svolgimento di altra attività e manifesta insussistenza del fatto

Cass. Ordinanza 7 febbraio 2019, n. 3655

Cass. Ordinanza 7 febbraio 2019, n. 3655

- Un lavoratore, durante la **serata dell'ultimo giorno di malattia, era stato visto, tra le 20.00 e le 22.00**, presso il **ristorante-pizzeria** della moglie mentre provvedeva alla **preparazione di pizze** e alla relativa **cottura in forno**, oltre che alla **consegna di pizze da asporto e all'incasso** dei relativi pagamenti.
- A seguito di tale condotta, l'azienda procedeva al **licenziamento**. Il dipendente impugnava il recesso davanti al **Tribunale di Lanciano**, che lo dichiarava **illegittimo**, con conseguente condanna del datore alla **reintegrazione** nel posto e al risarcimento del danno.

Cass. Ordinanza 7 febbraio 2019, n. 3655

La Corte d'Appello di L'Aquila, con sentenza 7 luglio 2017, confermava tale decisione, considerando il **fatto contestato non antigiuridico**, essendo circoscritto a 2 sole ore della sera dell'ultimo giorno di malattia, nonché **compatibile con la malattia denunciata (rinofaringite)**, ed essendo stato inoltre accertato che **tale condotta non aveva comportato alcun aggravamento della patologia né alcun ritardo nella ripresa del lavoro**. Confermava pertanto la sentenza impugnata, anche sotto il profilo della tutela accordata in base all'articolo 18, comma 4, nel testo oggi vigente.

Cass. Ordinanza 7 febbraio 2019, n. 3655

La società ricorre in cassazione lamentando che la sentenza impugnata non aveva valutato tutti gli elementi dedotti:

- a) lo svolgimento di tale lavoro mentre il dipendente era in malattia;
- b) il lavoro presso la datrice, che prevedeva 3 turni, di cui uno tra le 14 e le 22;
- c) non vi era alcuna prova che la moglie fosse influenzata;
- d) il dipendente non aveva ripreso l'attività il giorno dopo, ma lunedì 12 ottobre: **tale motivo è stato ritenuto inammissibile.**

Cass. Ordinanza 7 febbraio 2019, n. 3655

Quanto alla violazione del CCNL e degli artt. 1175 e 1375 cod. civ., la società evidenziava che, per la Cassazione lo svolgimento di altra attività del dipendente malato giustifica il recesso, per la violazione dei doveri di correttezza e buona fede e degli obblighi contrattuali, oltre che nell'ipotesi in cui l'attività esterna sia sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, anche ove tale attività, valutata "*ex ante*" in relazione a natura della patologia e mansioni, possa pregiudicare o ritardare il rientro in servizio. **Anche tale motivo è stato ritenuto infondato**, avendo la sentenza accertato che il fatto contestato era circoscritto a 2 ore della sera dell'ultimo giorno di malattia; era compatibile con la malattia (rinofaringite), e non aveva comportato alcun aggravamento della patologia né ritardo nella ripresa del lavoro (che sarebbe dovuta avvenire il 12, essendo l'11 domenica).

Cass. Ordinanza 7 febbraio 2019, n. 3655

La società – ed è un punto di grande attenzione – deduce la violazione dell'art. 18, co. 4, per la riconosciuta tutela reintegratoria "piena", avendo la corte di merito erroneamente ritenuto l'insussistenza, risultante invece *per tabulas*, del fatto contestato, con la conseguenza che la sentenza impugnata avrebbe potuto al più applicare il co. 5, con risoluzione del rapporto e indennità risarcitoria.

La Cassazione ha invece richiamato il proprio consolidato orientamento, per cui l'insussistenza del fatto contestato, ex art. 18, co. 4, della legge n. 300/1970, comprende anche l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, sicché in tale ipotesi si applica la tutela reintegratoria "piena".

Cass. Ordinanza 7 febbraio 2019, n. 3655

- La Cassazione ha ritenuto non plausibile che il Legislatore, quanto alla "insussistenza del fatto contestato", abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente ma privo di illiceità, restando estranea alla fattispecie la diversa questione della proporzione tra fatto sussistente e di illiceità modesta, rispetto alla sanzione espulsiva: in altri termini, **l'irrelevanza giuridica del fatto (pur accertato) equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegra ex art. 18, co. 4.**
- Infine, quanto alla non illiceità, *ipso facto*, dello svolgimento di attività del dipendente durante l'assenza per malattia, la Corte l'ha riconosciuta (per esempio) nel caso del lavoratore che, in malattia per una distorsione al ginocchio, durante il periodo di recupero si dedichi a una moderata attività fisica, consistente in brevi passeggiate e bagni di mare.

Cass. Ordinanza 7 febbraio 2019, n. 3655

Il che ha condotto al rigetto del ricorso e alla definitiva vittoria del lavoratore.

La decisione appare corretta specie se si pensa a Cass. 5 novembre 2009, n. 23444: in quel caso il lavoratore malato/cameriere, dopo aver svolto tali funzioni nella serata di San Silvestro alla fine di un periodo di assenza per malattia, aveva subito dopo presentato un altro certificato di assenza per altri di 10 giorni di malattia: in quest'ultima ipotesi è del tutto evidente che lo svolgimento di altra attività ha impedito la piena guarigione e il pronto rientro in servizio.

Riders di Foodora: retribuzione e contributi come i dipendenti

La Corte d'Appello ribalta quella del Tribunale

L'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, dispone che (dal 1° gennaio 2016) **si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione:**

- a) **che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e**
- b) **le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.**

Il **7 maggio 2018, il Tribunale di Torino** si è espresso sul ricorso di alcuni lavoratori contro la multinazionale **FOODORA**, deducendo di aver prestato attività a suo favore (come **fattorini**) in forza di contratti di **co.co.co. a termine**, chiedendo la costituzione di un rapporto subordinato a tempo indeterminato.

Volontà delle parti - I lavoratori hanno firmato contratti di "co.co.co." secondo cui "il collaboratore agirà in piena autonomia, senza alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, presenza od orario di qualsiasi genere verso la committente"; si desume che le parti hanno inteso dar vita a un rapporto autonomo, pur se coordinato e continuativo.

Tuttavia, per stabilire la natura autonoma o subordinata di un rapporto, la formale qualificazione operata dalle parti in sede di conclusione del contratto, pur se rilevante, non è determinante: **il giudice ha valutato le modalità di svolgimento del rapporto.**

Fattispecie – Dopo aver compilato un formulario *on line*, i lavoratori erano convocati dalla società per un colloquio in cui si diceva che l'attività richiedeva **bici e smartphone**; quindi veniva proposta una co.co.co. e, previo versamento di **50 euro di caparra**, erano consegnati **casco, maglietta, giubbotto e luci** e **piastra di aggancio e box** per trasportare il cibo. Il contratto aveva le seguenti caratteristiche:

- a) si trattava di "co.co.co.": il lavoratore era libero di candidarsi o no per una specifica corsa a seconda delle sue disponibilità;
- b) doveva eseguire le consegne con la sua bici, senza vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, o di presenza od orario, salvo coordinamento generale con committente;
- c) era possibile recedere dal contratto, anche prima della scadenza, con raccomandata a/r con 30 giorni di anticipo;
- d) si impegnava a consegnare entro 30 minuti, pena una penale di 15 euro: **il compenso era di 5,60 euro orari, al lordo di ritenute.**

Fattispecie – Il rapporto era gestito su **piattaforma on line** su cui l'azienda pubblicava ogni settimana gli "slot", indicando il numero di riders necessari per turno: il rider poteva rendersi disponibile per i vari slot secondo le sue esigenze, senza obbligo. Raccolte le disponibilità, il responsabile della "flotta" confermava ai singoli riders il turno; ricevuta la conferma, **il lavoratore doveva recarsi all'inizio del turno in una delle 3 zone di partenza, attivare l'applicativo con user e password, e avviare il GPS. Il rider riceveva quindi sull'App la notifica dell'ordine con l'indirizzo del ristorante.**

Accettato l'ordine, doveva recarsi in bici al ristorante, ricevere i prodotti, controllarli e confermare via App tale verifica. A questo punto, posizionato il cibo nel box, il rider doveva consegnarlo al cliente, il cui indirizzo gli era stato comunicato tramite la App; infine, doveva confermare di aver effettuato la consegna.

Autonomia o subordinazione? – E' requisito fondamentale del rapporto subordinato il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore, che discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo sulle prestazioni.

I *riders* erano o no sottoposti al potere direttivo, organizzativo e disciplinare di Foodora, ossia alla "eterodirezione"?

Poteri del datore – I ricorrenti non avevano l'obbligo di effettuare la prestazione e il datore non aveva quello di riceverla: infatti, i primi potevano dare disponibilità per uno dei turni indicati da Foodora, ma non erano obbligati; a sua volta questa poteva accettarne la disponibilità e inserirli nei turni richiesti, ma poteva non farlo: tale caratteristica può essere considerata di per sé determinante per escludere la sottoposizione dei *riders* al potere direttivo e organizzativo perché se il datore non può pretendere la prestazione non può neppure esercitare tale potere.

Coordinamento e subordinazione – L'art. 409 cpc estende le norme sulle controversie individuali ai rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non subordinata. Per i giudici, la soggezione al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore "discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni".

Gli ordini possono essere impartiti con strumenti che prescindono dalla presenza nello stesso luogo di chi li dà e di chi li riceve: essi possono essere dati via mail, internet o con "App" su smartphone.

Dovendo verificare se i nuovi strumenti di comunicazione siano stati utilizzati da Foodora per impartire ordini specifici ed esercitare assiduamente vigilanza e controllo il giudice ha negato che tali circostanze abbiano trovato conferma e che fossero determinanti per qualificare il rapporto come subordinato.

Coordinamento e subordinazione – Infatti:

a) la determinazione del luogo e dell'orario non era imposta dall'azienda che si limitava a pubblicare sull'App i turni: i *riders* erano liberi di dirsi disponibili per uno di essi;

b) la verifica della presenza dei *riders* nei punti di partenza e dell'attivazione del loro profilo sull'App rientra *in toto* nel "**coordinamento**" perché è evidente che Foodora aveva bisogno di sapere su quanti *riders* poteva contare per le consegne;

c) i ricorrenti erano liberi di scegliersi il percorso (eccetera).

Il che – insieme a tutti gli altri elementi valutati dal giudice, tra cui il mancato assoggettamento al potere disciplinare esercitato dall'azienda - ha condotto al **rigetto del ricorso** e, vista, l'assoluta novità della questione, alla compensazione integrale delle spese.

Corte di Appello di Torino 11 gennaio 2019, n. 26

La Corte di Appello di Torino, riformando parzialmente, la sentenza di I grado, ha riconosciuto il diritto dei riders alla retribuzione ex CCNL Logistica.

La Corte “accerta e dichiara ex art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 il diritto degli appellanti a vedersi corrispondere quanto maturato in relazione alla attività lavorativa da loro effettivamente prestata in favore di Foodora sulla base della retribuzione diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del V livello CCNL logistica trasporto merci, dedotto quanto percepito”.

Corte di Appello di Torino 11 gennaio 2019, n. 26

Il ragionamento dei giudici di Appello parte da quanto affermato dal Legislatore quando la equiparazione dei rapporti di collaborazione con il lavoro subordinato si concretizza “in prestazioni esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”.

La Corte di Appello non ha riqualificato il rapporto, cosa che avrebbe portato alla reintegra o alla erogazione di una indennità risarcitoria.

RIEPILOGO DELLE AGEVOLAZIONI

| Tipo | Dove | Contributi | Durata | Quanto | Fonte |
|-------------|-------------|-------------------|---------------|--------------------------------------------|----------------------|
| Under 35 | Italia | 50% | 36 mesi | 3.000 euro | D.L. Dignità |
| Laureati | Italia | 100% | 12 mesi | 8.000 euro | L. Bilancio 2019 |
| RDC | Italia | 100% | Dipende | 3.900 - 12.480 euro (+ Bonus Sud 8.060) | D.L. 4/2019 |
| IOM | Sud | 100% | 36 mesi | 8.060 euro | L. Bilancio 2019 |
| NEET | Italia | 100% | 12 mesi | 8.060 euro | D. ANPAL n. 581/2018 |

**Esonero contributivo
per l'occupazione giovanile
anni 2019 e 2020
(decreto dignità)**

Dopo le notevoli restrizioni relative ai contratti a tempo determinato di cui al D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, in base a quanto previsto dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, di conversione del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, che sono definitivamente a regime dal 1° novembre 2018, con lo stesso provvedimento **si tenta di incentivare il contratto a tempo indeterminato.**

La nuova misura (**articolo 1-bis del D.L. 12 luglio 2018, n. 87**), prevede che, per promuovere l'occupazione giovanile “stabile”, ai **datori privati che nel 2019 e 2020 assumono (a tempo indeterminato e a tutele crescenti) lavoratori che non hanno compiuto il 35° anno**, è riconosciuto, per un periodo massimo di **36 mesi**, l'esonero dal versamento del **50% dei complessivi contributi previdenziali** a proprio carico, esclusi premi e contributi Inail, nel **limite massimo di 3.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero spetta per i soggetti che, oltre a disporre del **requisito anagrafico alla data della 1^a assunzione incentivata** (35 anni non compiuti, quindi al massimo 34 e 364 giorni), **non sono mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro: fanno eccezione**, e quindi consentono la fruizione dell'esonero a favore del datore che assume, **gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore e non proseguiti al termine del periodo formativo.**

Con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il MEF, entro 60 giorni dal 12 agosto 2018, sono stabilite le modalità di fruizione dell'esonero in esame.

ESONERO 2018 E 2019/2020 A CONFRONTO

| Oggetto | Esonero 2018 | Esonero 2019 - 2020 |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Norma regolatrice | Art. 1, co. 100 ss., legge 27 dicembre 2017, n. 205 | Art. 1- <i>bis</i> D.L. 87/2018 (occorre D.M.) |
| Contratto di assunzione | Lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti: secondo l'Inps (circ. 40/2018) l'applicazione D.Lgs. 23/2015 non è obbligatoria | |
| Datori beneficiari | Datori di lavoro privati (per l'anno 2018 si vedano le indicazioni di cui alla circolare Inps 2 marzo 2018, n. 40) | |
| Requisiti datore: licenziamenti precedenti | No licenziamenti per GMO o collettivi nei 6 mesi precedenti l'assunzione, nella stessa unità produttiva | Al momento non è previsto nulla in proposito (lo sarà probabilmente nel D.M.) |

ESONERO 2018 E 2019/2020 A CONFRONTO

| | | |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Requisiti datore: licenziamenti successivi | Licenziamento per GMO di quel lavoratore o di uno nella stessa UP e con la stessa qualifica nei primi 6 mesi comporta revoca esonero e recupero del beneficio già fruito | Al momento non è previsto nulla in proposito (lo sarà probabilmente nel D.M.) |
| Lavoratori beneficiari: età | 35 anni non compiuti alla data della prima assunzione agevolata (30 anni dal 2019) | 35 anni non compiuti a data prima assunzione agevolata (2019 e 2020) |
| Lavoratori: altri requisiti | Soggetti che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore | |
| Rapporti cessati senza fruire intero esonero | In caso di nuova assunzione a TI, il nuovo datore fruisce esonero residuo a prescindere da età lavoratore alla data della nuova assunzione | Al momento non è previsto nulla a tale proposito |
| Precedente apprendistato | L'esonero spetta anche dopo un precedente periodo di apprendistato che sia stato svolto presso un altro datore di lavoro e che non proseguito al termine del periodo formativo | |

ESONERO 2018 E 2019/2020 A CONFRONTO

| | | |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Prosecuzione dopo apprendistato | Se il lavoratore non ha 30 anni, esonero per 12 mesi da 1° mese fine beneficio contributivo art. 47, co. 7, D.Lgs. 81/2015, se apprendistato prosegue a tempo indeterminato | Al momento non è previsto nulla a tale proposito |
| Conversione contratto a termine | Esonero spetta in caso di conversione di un contratto a termine a TI, se c'è requisito età a data di conversione | |
| Durata esonero | 36 mesi dall'assunzione | |
| Importo annuo | 3.000 euro annui = 250 euro al mese | |
| Percentuale esonero | 50% dei complessivi contributi a carico datore | |
| Premi Inail | Esclusi dall'esonero | |

Esonero contributivo giovani laureati e ricercatori

Art. 1, co. 706 – 717, legge Bilancio 2019

Esonero contributivo laureati e ricercatori (co. 706 – 717)

Fruiscono della nuova misura tutti i **datori privati** che, nel periodo **1° gennaio - 31 dicembre 2019**, assumono a **tempo indeterminato** (non si cita il contratto “a tutele crescenti”), “cittadini” in possesso di questi requisiti:

- a) **laurea magistrale**, ottenuta nel periodo 1° gennaio 2018 - 30 giugno 2019 con voto di **110 e lode e media ponderata minima di 108/110**, entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del **30° anno**, in università statali o non statali legalmente riconosciute;
- b) **dottorato di ricerca**, ottenuto tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 e prima del compimento del **34° anno**, in università statali o non statali legalmente riconosciute.

Esonero contributivo laureati e ricercatori (co. 706 – 717)

Calcolo della media ponderata

- Il voto del singolo esame va moltiplicato per il numero dei suoi CFU: i prodotti così ottenuti vanno sommati e il totale va moltiplicato per il numero totale dei CFU.
- Esempio con 3 esami: il primo da 5 CFU con voto 28, il secondo da 7 CFU con voto 30, e il terzo da 10 CFU con voto 27, la media ponderata si calcola come segue: $(28 \times 5 + 30 \times 7 + 27 \times 10) : (5 + 7 + 10) = (140 + 210 + 270) : 22 = 620 : 22 = \mathbf{28,18}$.
- Per conoscere il voto di laurea di partenza, tale cifra va convertita in 110ⁱ, e quindi va prima moltiplicata per 11 e poi divisa per 3, in pratica: $28,18 \times 11 : 3 = 309,98 : 3 = 103,3266667$.
- Infine si arrotondano le cifre: se il primo decimale dopo la virgola va da 1 a 4, il voto di partenza è 103; invece se esso è pari o superiore a 5, si arrotonda per eccesso, e quindi il voto di partenza è 104.

Esonero contributivo laureati e ricercatori (co. 706 – 717)

Trasformazione CTD - L'esonero si applica anche nel caso di trasformazione, nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2019, di un rapporto a termine in contratto a tempo indeterminato, fermo il possesso dei requisiti previsti alla data della trasformazione.

Riassunzione - Se il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, viene nuovamente assunto a tempo indeterminato da un altro datore, nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2019, l'esonero è riconosciuto a quest'ultimo per il periodo residuo utile alla sua piena fruizione (ossia per il periodo residuo rispetto ai 12 mesi totali).

Cumulabilità e *de minimis* – L'esonero è cumulabile con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale; esso è fruito nel rispetto delle norme dell'Unione europea in materia di **aiuti “*de minimis*”**.

Esonero contributivo laureati e ricercatori (co. 706 – 717)

- **Misura dell'incentivo** – L'incentivo, sotto forma di esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, esclusi i premi e contributi dovuti all'Inail, per un periodo massimo di **12 mesi** decorrenti dalla data di assunzione, spetta nel **limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata**.
- L'esonero spetta anche per assunzioni a **tempo parziale**, purché con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato: in tal caso, però, **il limite massimo del bonus è ridotto in proporzione** (es.: con un part time di 20 ore settimanali a fronte di un orario normale di 40 ore, l'incentivo è pari a 4.000 euro x 12 mesi).

Esonero contributivo laureati e ricercatori (co. 706 – 717)

Casi di non spettanza – L'incentivo non spetta nelle seguenti ipotesi:

a) rapporti di lavoro domestico;

b) datori privati che, **nei 12 mesi prima dell'assunzione**, abbiano effettuato:

- **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo;**
- **licenziamenti collettivi;**

nell'unità produttiva per la quale intendono assumere laureati o ricercatori ai sensi di tale norma.

Esonero contributivo laureati e ricercatori (co. 706 – 717)

Casi di restituzione – La revoca dell'esonero e il recupero delle somme corrispondenti al beneficio già fruito (con conseguente versamento di tutti contributi dovuti) opera se il datore che ha ne beneficiato, **nei 24 mesi successivi all'assunzione incentivata** del laureato o del ricercatore, effettua un licenziamento:

- **individuale per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore assunto con il *bonus*;**
- **di un altro lavoratore, impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con tale esonero.**

LAUREATI E RICERCATORI: 36 MESI DI “OSSERVAZIONE”

12 mesi prima di assunzione

Non spetta - Datori privati che, **nei 12 mesi prima dell'assunzione**, abbiano effettuato licenziamenti:

- a) individuali per GMO;**
- b) collettivi;**

nell'unità produttiva per la quale intendono assumere laureati o ricercatori.

24 mesi dopo assunzione

Revoca – Recupero del beneficio se il datore, **nei 24 mesi dopo l'assunzione incentivata**, effettua un licenziamento per GMO di:

- a) lavoratore assunto con bonus;**
- b) altro lavoratore, nella stessa unità produttiva e qualifica del lavoratore assunto con bonus**

Esonero contributivo laureati e ricercatori (co. 706 – 717)

Procedure e controlli – Per ottenere l'esonero si applicano le procedure, le modalità e i controlli previsti dal decreto del Ministro dello sviluppo economico 23 ottobre 2013 (Disposizioni applicative necessarie a dare attuazione al contributo sotto forma di credito di imposta alle imprese, per l'assunzione a tempo indeterminato di personale impiegato in attività di ricerca e sviluppo).

Trova altresì applicazione l'articolo 24, co. 2, 4, 5, 7, 8, 9 e 10, del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83 (decreto sviluppo 1/2012), convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134: come autorevolmente evidenziato su Il Sole 24 ORE, tale richiamo fa sorgere non poche difficoltà.

Esonero contributivo laureati e ricercatori (co. 706 – 717)

L'articolo 24 del D.L. n. 83/2014, per quanto qui di interesse, dispone che:

- **co. 2:** il credito d'imposta va indicato nella dichiarazione dei redditi del periodo d'imposta di maturazione del credito e nelle dichiarazioni dei periodi d'imposta nei quali lo stesso è utilizzato (eccetera);

- **co. 4:** il diritto a fruire del contributo decade:

a) se il numero complessivo dei dipendenti è inferiore o pari a quello indicato nel bilancio presentato nel periodo di imposta precedente al beneficio;

b) se i posti creati non sono conservati per 3 anni, o 2 anni nel caso delle PMI;

b-bis) se l'impresa beneficiaria delocalizza in un Paese non UE riducendo le attività in Italia nei 3 anni dopo il periodo d'imposta in cui ha preso il contributo;

c) ove siano definitivamente accertate violazioni non formali alle norme fiscali e contributive in materia di lavoro dipendente per cui sono state irrogate sanzioni di importo minimo di euro 5.000, o violazioni alle norme sulla salute e sicurezza dei lavoratori, nonché ove siano emanati provvedimenti definitivi della magistratura per condotta antisindacale.

Esonero contributivo laureati e ricercatori (co. 706 – 717)

L'articolo 24 del D.L. n. 83/2014, per quanto qui di interesse, dispone che:

- **co. 5:** per la gestione dell'agevolazione, il MISE, di concerto con il MEF, può avvalersi di società in house o di società o enti in possesso dei necessari requisiti tecnici, organizzativi e di terzietà scelti sulla base di un'apposita gara.
- **co. 7:** qualora sia accertata l'indebita fruizione, anche parziale, del contributo per il verificarsi del mancato rispetto delle condizioni previste, il MISE procede al **recupero del relativo importo, maggiorato di interessi e sanzioni secondo legge.**
- **co. 8:** i controlli avvengono sulla base di apposita documentazione contabile certificata da un professionista iscritto al registro dei revisori contabili o dal collegio sindacale: tale certificazione va allegata al bilancio.
- **co. 9:** le imprese non soggette a revisione contabile del bilancio e prive di collegio sindacale devono comunque avvalersi della certificazione di un revisore dei conti o di un professionista iscritto al registro dei revisori contabili che non abbia avuto, nei 3 anni prima, alcun rapporto di collaborazione o di dipendenza con l'impresa stessa: le spese sostenute per l'attività di certificazione contabile sono ammissibili nel limite di 5.000 euro.
- **co. 10:** nei confronti del revisore contabile che incorre in colpa grave nell'esecuzione degli atti che gli sono richiesti per il rilascio della certificazione di cui ai co. 8 e 9 si applicano le disposizioni dell'articolo 64 cod. proc. civ.

Esonero contributivo laureati e ricercatori (co. 706 – 717)

- Gli oneri relativi a tale misura sono a carico, nel limite di 50 milioni di euro per il 2019 e di 20 milioni di euro per il 2020, delle risorse del programma operativo nazionale «Sistemi di politiche attive per l'occupazione».
- L'ANPAL rende tempestivamente disponibili tali risorse, nel rispetto delle procedure europee di gestione dei fondi del programma operativo nazionale, per determinare la data di effettivo avvio degli interventi.
- Nell'ambito delle proprie competenze, le regioni possono integrare il finanziamento di tali interventi nel limite delle disponibilità dei propri bilanci finalizzate a tale scopo.

Cass. sezioni unite
22 maggio 2018, n. 12568

Una sentenza importantissima

Il licenziamento per superamento del periodo di comporta è un'fattispecie autonoma di recesso, cioè una situazione di per sé idonea a consentirlo, diversa da quelle riconducibili a giusta causa o giustificato motivo ex art. 2119 cod. civ. e artt. 1 e 3 legge n. 604/1966.

Cass. sezioni unite 22 maggio 2018, n. 12568

Il mero protrarsi di assenze oltre il limite stabilito dal contratto collettivo:

a) di per sé non costituisce inadempimento alcuno (trattandosi di assenze giustificate);

b) né per dare luogo a licenziamento si richiede un'accertata incompatibilità fra tali prolungate assenze e l'assetto organizzativo o tecnico-produttivo dell'impresa;

c) potendosi intimare il licenziamento per superamento del comporta pur ove, in concreto, il rientro del lavoratore possa avvenire senza ripercussioni negative sugli equilibri aziendali.

Cass. sezioni unite 22 maggio 2018, n. 12568

Nell'art. 2110 cod. civ., co. 2, vi è un'astratta predeterminazione del punto di equilibrio fra l'interesse del lavoratore a un congruo periodo di assenze per ristabilirsi a seguito di malattia e quello del datore di non doversi fare carico a tempo indefinito del contraccolpo che esse cagionano all'organizzazione aziendale.

Quella tra superamento del comportamento e GMO è una mera "assimilazione" affermata solo per escludere la necessità della previa contestazione (indispensabile, invece, in tema di responsabilità disciplinare) datoriale delle circostanze di fatto (le assenze per malattia) e di cui il lavoratore ha conoscenza personale e diretta (fermo l'onere del datore di provare l'avvenuto superamento del periodo di non recedibilità).

Cass. sezioni unite 22 maggio 2018, n. 12568

- E' diversa la malattia irreversibile che renda certo che il dipendente non potrà più riprendere la normale attività: in tal caso il licenziamento non deriva più dal protrarsi delle assenze per malattia, ma da una situazione che prescinde anche dalla durata delle assenze ma scaturisce dall'impossibilità di proseguire il rapporto per sopravvenuta inidoneità fisica (accertabile ex art. 5, co. 2, legge n. 300/1970)
- **Cass. S.U n. 2072/1980 ha statuito che ex art. 2110 cod. civ. il datore può recedere solo dopo la fine del periodo fissato dal contratto collettivo, escludendo che reiterate assenze per malattia integrino un giustificato motivo oggettivo di licenziamento ex art. 3 legge n. 604/1966 (basta caccia al leopardo!!)**

Cass. sezioni unite 22 maggio 2018, n. 12568

- Ammettere come valido (sebbene momentaneamente inefficace) il licenziamento intimato prima che le assenze abbiano esaurito il periodo di comporto significherebbe consentire un licenziamento che, all'atto dell'intimazione, è ancora sprovvisto di giusta causa o giustificato motivo e non è sussumibile in altra autonoma fattispecie legittimante.
- **Si tratterebbe, quindi, di un licenziamento sostanzialmente acausale, disposto al di fuori delle ipotesi residue previste dall'ordinamento (lavoratori in prova, domestici, dirigenti, over 60 in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia).**
- **Sarebbe questo un modo per aggirare l'interpretazione dell'art. 2110 cod. civ. e di ignorarne la ratio, che è quella di garantire al lavoratore un ragionevole arco temporale di assenza per malattia od infortunio senza per ciò solo perdere l'occupazione.**

Neppure può distinguersi fra il caso in cui il datore abbia erroneamente calcolato le assenze e/o i termini interno ed esterno del rapporto e quello in cui egli, pur consapevole del mancato esaurirsi del rapporto medesimo, nondimeno abbia ritenuto di poter licenziare il dipendente per il solo fatto d'una eccessiva morbosità: in entrambe le evenienze il licenziamento risulterà difforme dal modello legale delineato dall'art. 2110, co. 2, cod. civ.

- IL LICENZIAMENTO INTIMATO PER IL PERDURARE DELLE ASSENZE PER MALATTIA OD INFORTUNIO DEL LAVORATORE, MA PRIMA DEL SUPERAMENTO DEL PERIODO MASSIMO DI COMPORTO FISSATO DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA O, IN DIFETTO, DAGLI USI O SECONDO EQUITÀ, È NULLO PER VIOLAZIONE DELLA NORMA IMPERATIVA DI CUI ALL'ARTICOLO 2110 COD. CIV., CO. 2.
- Solo dal rientro in servizio l'eventuale prolungata inerzia datoriale nel recedere dal rapporto può essere sintomatica della volontà di rinunciare al licenziamento e, quindi, ingenerare un corrispondente incolpevole affidamento da parte del dipendente.

Cass. sezioni unite 22 maggio 2018, n. 12568

- **Per poter riprendere il lavoro il prestatore non ha l'onere di munirsi del certificato di chiusura dalla malattia, salvo diversa previsione del CCNL.**
- Né tale onere si ricava dall'art. 41, co. 2, lettera *e-ter*), del D.Lgs. n. 81/2008, che si limita a prevedere che la sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente, anche con visita precedente alla ripresa del lavoro dopo un'assenza di oltre 60 giorni continuativi, per verificare l'idoneità alle mansioni: si tratta di controllo che la legge non configura come *condicio iuris* della ripresa dell'attività e che, per di più, va attivato a iniziativa datoriale e non del lavoratore.

REDDITO DI CITTADINANZA

Art. 1, co. 255, legge 30 dicembre 2018, n. 145

Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4

BENEFICIARI: il RDC è riconosciuto ai nuclei familiari in possesso, all'atto della domanda e per tutta la durata dell'erogazione, di tutti questi requisiti:

a) ***Requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno***, il componente che chiede il beneficio deve :

1) avere **cittadinanza italiana o di paesi facenti parte della UE, o suo familiare titolare del diritto di soggiorno o di soggiorno permanente, o cittadino di paesi terzi con permesso UE per soggiornanti di lungo periodo;**

2) **residente in Italia per almeno 10 anni, di cui gli ultimi 2, considerati all'atto della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, in modo continuativo** (art. 2, co. 1, lettera a), D.L. 4/2019);

BENEFICIARI: b) con riferimento a *requisiti reddituali e patrimoniali*, il nucleo familiare deve possedere:

- 1) valore ISEE, ex DPCM 5 dicembre 2013, n. 159, inferiore a 9.360 euro;
- 2) valore del patrimonio immobiliare, a fini ISEE, diverso dalla casa di abitazione, non superiore a 30.000 euro;
- 3) Valore patrimonio mobiliare, a fini ISEE, non superiore a euro 6.000, più euro 2.000 per ogni membro dopo il 1°, fino a un massimo di euro 10.000, più altri euro 1.000 per ogni figlio dopo il 2°; i massimali sono incrementati di euro 5.000 per ogni componente disabile presente nel nucleo;
- 4) reddito familiare inferiore a euro 6.000 annui moltiplicato per il parametro della scala di equivalenza ex co. 4 (1 per il 1° componente del nucleo, incrementato di 0,4 per ogni altro componente di età maggiore di anni 18 e di 0,2 per ogni ulteriore componente minorenni, fino a un massimo di 2,1).

La soglia è incrementata a euro 7.560 per l'accesso alla Pensione di cittadinanza. In ogni caso la soglia è incrementata a euro 9.360 euro se il nucleo risiede in abitazione in locazione (art. 2, co. 1, lettera b), D.L. 4/2019);

BENEFICIARI: c) quanto al *godimento di beni durevoli*:

1) nessun componente il nucleo familiare deve essere intestatario o avente piena disponibilità di autoveicoli:

a) immatricolati la 1° volta nei 6 mesi prima la richiesta, o

b) di cilindrata superiore a 1.600 cc;

c) motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc, immatricolati la prima volta nei 2 anni antecedenti;

salvi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale a favore delle persone con disabilità;

2) nessun componente deve essere intestatario a qualunque titolo o avente piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto di cui all'articolo 3, co. 1, del D.Lgs. 18 luglio 2005, n. 171 (art. 2, co. 1, lettera c), D.L. 4/2019).

Boom di finti divorzi e residenze di comodo: ecco i furbetti del reddito di cittadinanza

Barbara Polidori, Il Sole 24 ORE 25 gennaio 2019

I CAF denunciano anomalie nelle richieste, tra cui finti divorzi e cambi di residenza sospetti: la separazione dei coniugi fa accedere all'ISEE, inferiore ai 9.360 euro.

Savona 60.000 abitanti: 1.839 hanno chiesto cambio residenza.

Molti i furbetti anche a Napoli, Palermo e nel Piemontese.

Molti figli vanno a vivere da soli per ottenere l'assegno.

La GDF si prepara a controlli serrati sulle dichiarazioni.

E per chi imbroglia, è prevista la reclusione da 2 a 6 anni.

NUCLEI CON COMPONENTI DIMISSIONARI: non hanno diritto al RDC i nuclei familiari che hanno tra i componenti soggetti disoccupati a seguito di **dimissioni volontarie nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni**, fatte **salve le dimissioni per giusta causa** (art. 2, co. 3, D.L. 4/2019).

SCALA DI EQUIVALENZA: il parametro della scala di equivalenza è pari ad 1 per il 1° componente del nucleo familiare ed è incrementato di 0,4 per ogni ulteriore componente di età maggiore di anni 18, e di 0,2 per ogni ulteriore componente minorenni, fino a un massimo di 2,1 (art. 2, co. 4, D.L. 4/2019).

RDC e NASPI: **il RDC è compatibile con il godimento della NASpi** e di altro strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria ove ricorrano le condizioni. Ai fini del diritto al beneficio e della definizione del suo ammontare, gli emolumenti percepiti rilevano secondo quanto previsto dalla disciplina ISEE (art. 2, co. 8, D.L. 4/2019).

TARIFFE ELETTRICITÀ E GAS AGEVOLATE: ai beneficiari del RDC sono estese le agevolazioni relative alle tariffe elettriche riconosciute alle famiglie economicamente svantaggiate, e quelle relative alla compensazione per la fornitura di gas naturale (art. 5, co. 7, D.L. 4/2019).

BENEFICIO ECONOMICO: il beneficio economico del RDC, su base annua, si compone dei seguenti 2 elementi:

a) una componente a integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti, come definito ex art. 2, co. 6, fino alla soglia di euro **6.000 annui moltiplicata per il parametro della scala di equivalenza** di cui all'articolo 2, co. 4 (art. 3, co. 1, lettera a, D.L. 4/2019);

b) una componente, a integrazione del reddito dei nuclei familiari in affitto, pari al canone annuo del **contratto in locazione**, a fini ISEE, fino a un massimo di **euro 3.360 annui** (art. 3, co. 1, lettera b).

Ai fini della Pensione di cittadinanza, la soglia di cui al co. 1, lettera a), è incrementata a 7.560 euro, mentre il massimo di cui al co. 1, lettera b), è pari ad euro 1.800 annui;

L'integrazione di cui al co. 1, lettera b), è concessa altresì nella misura della **rata mensile del mutuo e fino a un massimo di 1.800 euro annui** ai nuclei residenti in casa di proprietà con mutuo contratto dai componenti il nucleo familiare (art. 3, co. 3).

- 1. Famiglia con da 2 adulti e 2 figli minorenni:** fino a 1.180 euro/mese di RDC: fino a 900 euro mensili come integrazione al reddito + 280 euro contributo affitto (o 150 contributo mutuo);
- 2. Persona che vive da sola:** fino a 780 al mese di RDC: fino a 500 euro come integrazione al reddito + 280 euro contributo affitto (o 150 euro di contributo per il mutuo);
- 3. Famiglia con 2 adulti, 1 figlio maggiorenne e 1 minorenni:** fino a 1.280 euro/mese di RDC: fino a 1.000 euro mensili come integrazione al reddito + 280 euro al mese di contributo affitto (o 150 euro di contributo per il mutuo);
- 4. Famiglia con 2 adulti, 1 figlio maggiorenne e 2 minorenni:** fino a 1.330 euro/mese di RDC: fino a 1.050 euro come integrazione al reddito + 280 euro di contributo per l'affitto (o 150 euro di contributo per il mutuo).

Tabella 1. Esempi di nuclei familiari.

| nucleo | integrazione reddito | contributo affitto | totale | scala (max 2,1) |
|-------------------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------|--------------------|
| 1 componente | 500 | 280 | 780 | 1 |
| 1 adulto, 1 minorenni | 600 | 280 | 880 | 1.2 |
| 2 componenti adulti | 700 | 280 | 980 | 1.4 |
| 1 adulto, 2 minorenni | 700 | 280 | 980 | 1.4 |
| 2 adulti, 1 minorenni | 800 | 280 | 1080 | 1.6 |
| 3 adulti | 900 | 280 | 1180 | 1.8 |
| 1 adulto, 3 minorenni | 800 | 280 | 1080 | 1.6 |
| 2 adulti, 2 minorenni | 900 | 280 | 1180 | 1.8 |
| 3 adulti, 1 minorenni | 1000 | 280 | 1280 | 2 |
| 4 adulti | 1050 | 280 | 1330 | 2.1 |
| 2 adulti, 3 minorenni | 1000 | 280 | 1280 | 2 |
| 3 adulti, 2 minorenni | 1050 | 280 | 1330 | 2.1 |
| | | | | |
| | | | | |
| Pensione di Cittadinanza | integrazione reddito | contributo affitto | totale | scala (max 2,1) |
| 1 componente +67 anni senza casa | 630 | 150 | 780 | |
| 2 componenti +67 anni | 882 | 150 | 1032 | 1.4 |

AVVIO DI UN'ATTIVITÀ DI LAVORO DIPENDENTE: in caso di variazione della condizione occupazionale per avvio di un'attività di lavoro dipendente da parte di 1 o più componenti il nucleo familiare nel corso di erogazione del RDC, il maggior reddito da lavoro concorre alla determinazione del beneficio economico nella misura dell'80%, dal mese successivo a quello di variazione, e fino a quando il maggior reddito non è recepito nell'ISEE per l'intera annualità.

Il reddito da lavoro dipendente è desunto dalle comunicazioni obbligatorie, ex art. 9-bis del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510 (legge 28.11.1996, n. 608), che da aprile 2019 devono contenere l'informazione relativa alla retribuzione o al compenso.

L'avvio dell'attività di lavoro dipendente è comunicato dal lavoratore all'Inps tramite la Piattaforma digitale per il Patto per il lavoro, a pena di decadenza, entro 30 giorni dall'inizio dell'attività o di persona presso il CPI (art. 3, co. 8, D.L. 4/2019).

AVVIO DI ATTIVITÀ D'IMPRESA O LAVORO AUTONOMO: in caso di variazione della condizione occupazionale nelle forme dell'**avvio di un'attività d'impresa o di lavoro autonomo, in forma individuale o di partecipazione**, da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione del RDC, la variazione dell'attività è comunicata all'Inps entro 30 giorni dall'inizio della stessa a pena di decadenza, tramite la Piattaforma digitale o di persona presso i CPI.

Il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra ricavi e compensi percepiti e spese sostenute nell'esercizio dell'attività ed è comunicato entro il 15° giorno successivo al termine di ciascun trimestre dell'anno.

A titolo di incentivo, il beneficiario fruisce, senza variazioni, del RDC per le 2 mensilità successive a quella di variazione della condizione occupazionale, ferma restando la durata di cui al co. 6. Il beneficio è successivamente aggiornato ogni trimestre con riferimento al trimestre precedente (art. 3, co. 9, D.L. 4/2019).

IMPORTO NON SPESO O NON PRELEVATO DALLA CARTA - Il beneficio è ordinariamente fruito entro il mese successivo a quello di erogazione. A decorrere dal mese successivo alla data di entrata in vigore dell'apposito D.M., **l'ammontare di beneficio non speso o non prelevato, ad eccezione di arretrati, è sottratto, nei limiti del 20% del beneficio erogato, nella mensilità successiva a quella in cui esso non è stato interamente speso.** Con verifica in ciascun semestre di erogazione, è comunque decurtato dalla disponibilità della Carta RDC di cui all'art. 5, co. 6, l'ammontare complessivo non speso ovvero non prelevato nel semestre, fatta eccezione per una mensilità di beneficio riconosciuto. Con D.M., entro 3 mesi, sono stabilite le modalità con cui, monitorando le spese effettuate sulla Carta RDC, si verifica la fruizione del beneficio secondo quanto previsto al presente comma, le possibili eccezioni, nonché le altre modalità attuative (art. 3, co. 15, D.L. 28.1.2019, n. 4).

DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO: il beneficio è condizionato alla dichiarazione, da parte dei componenti il nucleo familiare maggiorenni, di **DID, nonché all'adesione a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione** sociale che prevede attività al servizio della comunità, di riqualificazione professionale, di completamento degli studi, nonché altri impegni finalizzati all'inserimento nel mercato del lavoro e all'inclusione sociale (art. 4, co. 1, D.L. 4/2019).

Sono tenuti agli obblighi ex art. 4 (Patto per il Lavoro e Patto per l'Inclusione Sociale) tutti i componenti maggiorenni, non già occupati e non frequentanti un corso di studi o di formazione. Sono esclusi da tali obblighi i beneficiari della Pensione di cittadinanza o i beneficiari del RDC pensionati o di età pari o superiore a 65 anni, nonché i componenti con **disabilità**, come definita ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, salva ogni iniziativa di collocamento mirato e i conseguenti obblighi (art. 4, co. 2, D.L. 4/2019).

Possono altresì essere esonerati dagli obblighi connessi alla fruizione del RDC, i componenti con carichi di cura, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di 3 anni di età ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità grave o non autosufficienza, come definiti a fini ISEE.

CONVOCAZIONE PRESSO IL CPI: il richiedente, entro 30 giorni dal riconoscimento del beneficio, è convocato dai Centri per l'impiego nel caso in cui appartenga a un nucleo familiare in cui vi sia almeno 1 componente, tra quelli tenuti agli obblighi di cui al co. 2, in possesso di uno o più dei seguenti requisiti al momento della richiesta del RDC:

a) assenza di occupazione da non più di 2 anni; b) età inferiore a 26 anni; c) essere beneficiario della NASPI o di altro ammortizzatore sociale per la disoccupazione involontaria o averne terminato la fruizione da non più di 1 anno; d) aver sottoscritto negli ultimi 2 anni un Patto di servizio in corso di validità presso i centri per l'impiego ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 150/2015 (art. 4, co. 5, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4).

PATTO PER IL LAVORO: i beneficiari di cui ai co. 5 e 6, non esclusi o esonerati dagli obblighi, stipulano **presso i CPI** ovvero, laddove previsto da leggi regionali, presso i soggetti accreditati ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n. 150/2015, un **Patto per il lavoro**, che assume le caratteristiche del patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 150/2015, integrate con le condizioni di cui al co. 8, lettera b).

Ai fini del RDC e a ogni altro fine, il patto di servizio assume la denominazione di Patto per il lavoro.

Con apposito decreto del Ministro del lavoro, su proposta dell'ANPAL e previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni e Province Autonome sono definiti appositi indirizzi e modelli nazionali per la redazione del Patto anche in esito al primo periodo di applicazione del RDC (art. 4, co. 7, D.L. 4/2019).

PATTO PER IL LAVORO: I beneficiari di cui al co. 7 sono tenuti a:

a) **collaborare con l'operatore nella redazione del bilancio delle competenze**, per definire il Patto per il lavoro; b) accettare gli obblighi e rispettare gli impegni previsti nel Patto per il Lavoro e, in particolare:

1) **registrarsi sulla piattaforma digitale e consultarla quotidianamente** quale supporto nella ricerca del lavoro; 2) **svolgere ricerca attiva del lavoro**, con le modalità definite nel Patto per il Lavoro, che individua le attività che devono essere svolte settimanalmente; 3) **accettare di essere avviato ai corsi di formazione o riqualificazione professionale**, o progetti per favorire l'auto-imprenditorialità, con modalità individuate nel Patto per il Lavoro;

4) **sostenere colloqui psicoattitudinali e prove di selezione per l'assunzione**, su indicazione dei servizi e in attinenza alle competenze certificate;

5) **accettare almeno 1 di 3 offerte di lavoro congrue**; in caso di rinnovo del beneficio, va accettata, a pena di decadenza, la prima offerta utile di lavoro congrua (art. 4, co. 8, D.L. 4/2019).

OFFERTA DI LAVORO CONGRUA: è congrua un'offerta con le seguenti caratteristiche:

- a) **nei primi 12 mesi, un'offerta entro 100 KM** dalla residenza del beneficiario o *raggiungibile in 100 minuti con i mezzi di trasporto pubblici*, se si tratta di 1° offerta, o **entro 250 KM se si tratta di 2° offerta**, ovvero, fermo quanto previsto alla lettera d), **ovunque collocata in Italia se si tratta di 3° offerta**;
- b) **decorsi i 12 mesi di fruizione, è congrua un'offerta entro 250 Km dalla residenza** del beneficiario se si tratta di 1° o 2° offerta, ovvero, fermo quanto previsto alla lettera d), ovunque collocata nel territorio italiano se si tratta di 3° offerta;
- c) in caso di **rinnovo** del beneficio, fermo quanto previsto alla lettera d), è congrua un'offerta **ovunque** collocata nel territorio italiano anche se si tratti di 1° offerta;

OFFERTA DI LAVORO CONGRUA: è congrua un'offerta con le seguenti caratteristiche:

d) solo nel caso in cui nel nucleo familiare vi siano componenti con disabilità, come definita a fini ISEE, non operano le previsioni di cui alla lettera c) e in deroga alle previsioni di cui alle lettere a) e b), con esclusivo riferimento alla 3° offerta, indipendentemente dal periodo di fruizione, l'offerta è congrua se non eccede la distanza di 250 chilometri dalla residenza del beneficiario (art. 4, co. 9, D.L. 4/2019).

Ove sia accettata una offerta collocata oltre 250 Km di distanza dalla residenza, il beneficiario continua a percepire il RDC, quale compensazione per le spese di trasferimento sostenute, per i 3 mesi dopo l'inizio del nuovo impiego, incrementati a 12 mesi ove vi siano componenti di minore età o con disabilità come definita ai fini ISEE (art. 4, co. 10, D.L. 4/2019).

OFFERTA DI LAVORO CONGRUA

| Periodo | Condizioni |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nei primi 12 mesi | 1° offerta: entro 100 KM da residenza del beneficiario o raggiungibile in 100 minuti con trasporto pubblico |
| | 2° offerta: entro 250 KM da residenza del beneficiario |
| | 3° offerta: ovunque in Italia (250 km se ci sono disabili) |
| Dopo i primi 12 mesi | 1° o 2° offerta: entro 250 KM da residenza 3° offerta: ovunque in Italia |
| Rinnovo del RDC | 1°, 2° o 3° offerta: ovunque in Italia, salvo che vi siano disabili (in questo caso: entro 250 km) |
| Bonus per il lavoratore | Chi accetta un'offerta a oltre 250 KM di distanza dalla residenza continua a percepire il RDC per le spese di trasferimento per i successivi 3 mesi dall'inizio del nuovo impiego, 12 mesi se nel nucleo ci sono minori o disabili |

In coerenza con il profilo professionale del beneficiario, con le competenze acquisite in ambito formale, non formale e informale, nonché in base agli interessi e alle propensioni emerse nel corso del colloquio presso il CPI o presso i servizi dei comuni, il beneficiario è tenuto ad offrire nell'ambito del Patto per il lavoro e del Patto per l'inclusione sociale la disponibilità per la **partecipazione a progetti dei comuni, utili alla collettività, in ambito culturale, sociale, artistico, ambientale, formativo e di tutela dei beni comuni, da svolgere presso il comune di residenza, mettendo a disposizione un numero di ore compatibile con le altre attività, comunque non superiore a 8 ore settimanali.**

La partecipazione ai progetti è facoltativa per le persone non tenute agli obblighi connessi al RDC. I comuni, entro 6 mesi, predispongono le procedure per l'istituzione di tali progetti e comunicano le informazioni alla piattaforma del RDC. L'esecuzione delle attività e l'assolvimento degli obblighi del beneficiario sono subordinati all'attivazione dei progetti. L'avvenuto assolvimento di tali obblighi è attestato dai comuni, tramite l'aggiornamento della piattaforma dedicata (art. 4, co. 15, D.L. 4/2019).

EROGAZIONE: il beneficio è erogato con la Carta RDC. Oltre che al soddisfacimento delle esigenze previste per la carta acquisti, la Carta RDC permette di effettuare **prelievi di contante per limite mensile di euro 100,00 per singolo individuo**, moltiplicato per la scala di equivalenza ex art. 2, co. 4, nonché, nel caso di integrazioni di cui all'art. 3, co. 1, lettera b), o di cui all'art. 3, co. 3, di effettuare un **bonifico mensile in favore del locatore** indicato nel contratto di locazione o dell'intermediario che ha concesso il mutuo.

Con D.M. possono essere individuati ulteriori esigenze da soddisfare con la Carta Rdc, e diversi limiti di prelievi di contante.

Per contrastare la ludopatia, è vietato utilizzare il beneficio economico per giochi con vincite in denaro o altre utilità.

Le movimentazioni sulla Carta Rdc sono messe a disposizione delle piattaforme digitali, tramite il MEF. La consegna della Carta RDC presso gli uffici del gestore del servizio integrato avviene dopo il 5° giorno di ogni mese (art. 5, co. 6, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4).

DICHIARAZIONI FALSE E VARIAZIONI DEL REDDITO NON COMUNICATE: SANZIONI: salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, per ottenere il beneficio indebitamente, rende dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, od omette informazioni dovute, è punito con la **reclusione da 2 a 6 anni** (art. 7, co. 1, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4).

L'omessa comunicazione della variazione del reddito o patrimonio, anche se proveniente da attività irregolari, o di altre informazioni rilevanti per la revoca o la riduzione del beneficio, è punita con la **reclusione da 1 a 3 anni** (art. 7, co. 2, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4).

Alla condanna in via definitiva per i reati ex co. 1 e 2, e per quello ex art. 640-bis cod. pen. (**truffa aggravata per conseguire erogazioni pubbliche**), nonché alla **sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti**, consegue la revoca retroattiva e il beneficiario deve restituire quanto indebitamente percepito. La revoca è disposta dall'INPS. Il beneficio non può essere nuovamente richiesto prima di 10 anni dalla condanna (art. 7, co. 3, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4).

CAUSE DI DECADENZA: fermo quanto previsto dal co. 3, quando l'amministrazione erogante accerta la non corrispondenza al vero delle dichiarazioni e delle informazioni poste a fondamento dell'istanza ovvero l'omessa successiva comunicazione di qualsiasi intervenuta variazione del reddito, del patrimonio e della composizione del nucleo familiare dell'istante, la dispone l'immediata revoca del beneficio con efficacia retroattiva.

A seguito della revoca, il beneficiario è tenuto alla restituzione di quanto indebitamente percepito (art. 7, co. 4, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4).

- CAUSE DI DECADENZA:** si decade quando 1 dei membri del nucleo familiare:
- a) non effettua la DID, ex art. 4, co. 4 e 6, eccetto casi di esclusione ed esonero;
 - b) non sottoscrive il Patto per il lavoro o il Patto per l'inclusione sociale, eccetto casi di esclusione ed esonero;
 - c) non partecipa, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative formative o di riqualificazione o ad altra iniziativa di politica attiva o di attivazione;
 - d) non aderisce ai progetti ex art. 4, co. 15, se il comune li ha istituiti;
 - e) non accetta almeno 1 di 3 offerte congrue, o in caso di rinnovo non accetta la prima offerta congrua utile;
 - f) non effettua le comunicazioni ex art. 3, co. 9, o effettua comunicazioni mendaci producendo un beneficio economico del Rdc maggiore;
 - g) non presenta la DSU aggiornata in caso di variazione del nucleo;
 - h) sia trovato, nel corso dell'ispezione, intento ad attività di lavoro dipendente in assenza di COB, o di lavoro autonomo o di impresa, in assenza delle comunicazioni ex art. 3, co. 9.**

MANCATA PRESENTAZIONE ALLE CONVOCAZIONI: SANZIONI: in caso di mancata presentazione, senza giustificato motivo, alle convocazioni, da parte anche di 1 solo componente il nucleo:

- a) decurtazione di 1 mensilità del beneficio economico alla 1a mancata presentazione;
- b) decurtazione 2 mensilità alla 2a mancata presentazione;
- c) decadenza dalla prestazione, in caso di altra mancata presentazione (art. 7, co. 7).

MANCATA PARTECIPAZIONE A INIZIATIVE DI ORIENTAMENTO: SANZIONI: nel caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di orientamento, da parte anche di 1 solo componente il nucleo:

- a) decurtazione di 2 mensilità, in caso di prima mancata presentazione;
- b) decadenza dalla prestazione in caso di altra mancata presentazione (art. 7, co. 8).

MANCATA PARTECIPAZIONE A CORSI DI ISTRUZIONE O FORMAZIONE: SANZIONI: in caso di mancato rispetto degli impegni del Patto per l'inclusione per la frequenza dei corsi di istruzione o formazione da parte di un componente minorenni o impegni di prevenzione e cura volti alla tutela della salute, individuati da professionisti sanitari:

- a) decurtazione di 2 mensilità dopo un 1° richiamo formale al rispetto degli impegni;
- b) decurtazione di 3 mensilità al 2° richiamo formale;
- c) decurtazione di 6 mensilità al 3° richiamo formale;
- d) decadenza dal beneficio in caso di ulteriore richiamo (art. 7, co. 9).

ASSUNZIONE DIRETTA: INCENTIVI PER IL DATORE: al datore privato che comunica alla piattaforma digitale del RDC presso l'ANPAL le disponibilità dei posti vacanti, e che su tali posti **assuma a tempo pieno e indeterminato, anche in apprendistato, beneficiari di RDC**, anche con l'attività di un soggetto accreditato, è riconosciuto, ferma l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore, esclusi premi INAIL, nel limite dell'importo mensile del RDC percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quello già goduto dal beneficiario stesso e, comunque, non superiore a 780 euro mensili e non inferiore a 5 mensilità.**

In caso di rinnovo, l'esonero spetta in misura fissa di 5 mensilità.

Esempi

- Assunzione dopo 2 mesi di percezione del RDC di importo pari a 780 euro: l'importo del beneficio è pari a $780 \times 16 = 12.480$ euro.
- Assunzione dopo 16 mesi di percezione del RDC di importo pari a 780 euro: l'importo del beneficio teorico è pari a $780 \times 5 = 3.900$ euro.
- Assunzione dopo il rinnovo del RDC di importo pari a 780 euro: l'importo del beneficio teorico è pari a $780 \times 5 = 3.900$ euro

- **L'importo massimo di beneficio mensile non può comunque eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore** assunto per le mensilità incentivate, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.
- Il **datore di lavoro**, contestualmente all'assunzione del beneficiario di RDC **stipula**, presso il CPI, ove necessario, un **patto di formazione**, con il quale garantisce al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale (art. 8, co. 1, D.L. 4/2019).

Assunzione diretta di beneficiari del RDC

Condizioni: riepilogo

- Il **datore deve comunicare alla piattaforma digitale i posti vacanti**.
- L'assunzione deve avvenire a **tempo pieno e indeterminato**.
- Il datore stipula con il CPI, ove necessario, un **patto di formazione**, con cui garantisce un percorso formativo o di riqualificazione.
- **Conservazione posto, salvo recesso giusta causa o giustificato motivo**

Beneficio: riepilogo

- Esonero da versamento contributi a carico di datore e lavoratore, esclusi premi INAIL, nel limite dell'importo mensile del RDC percepito dal lavoratore all'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quello già goduto dal beneficiario stesso e, comunque, non superiore a 780 euro mensili e non inferiore a 5 mensilità.
- Rinnovo: l'esonero è concesso nella misura fissa di 5 mensilità.
- L'importo massimo mensile non può eccedere l'importo totale dei contributi a carico datore e lavoratore per le mensilità incentivate.

Infine, **le nuove agevolazioni sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'art. 1, co. 247, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (BONUS SUD): se il datore ha esaurito gli esoneri contributivi in forza di tale legge, gli sgravi contributivi di cui al co. 1 e co. 2 dell'art. 8, sono fruiti sotto forma di credito di imposta per il datore.** Con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il MEF, entro 60 giorni, sono stabilite le modalità di accesso al predetto credito di imposta (art. 8, co. 7, D.L. 4/2019).

CUMULABILITÀ DEL RDC CON ...

IOM – Il datore che assume a tempo indeterminato il beneficiario del RDC, oltre alle mensilità (da 5 a 18) di reddito, ottiene anche il **bonus Sud**, ossia lo **sgravio al 100%, fino a 8.060 euro annui, per under 35 o senior disoccupati da almeno 6 mesi**. In sostanza, per le aziende che accedono alla decontribuzione Inps subentra anche il credito di imposta, per la parte residua di beneficio maturata dal neo assunto intestatario di RDC (occorre D.M. entro 60 giorni).

LICENZIAMENTO DEL BENEFICIARIO DEL RDC: nel caso di licenziamento del beneficiario di RDC, **effettuato nei 36 mesi successivi all'assunzione**, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo il datore di lavoro deve restituire l'incentivo fruito, **maggiorato delle sanzioni civili** di cui all'art. 116, co. 8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388 (art. 8, co. 1, D.L. 4/2019).

Restano fuori i licenziamenti discriminatori, orali e nulli!!!

Questa norma non ha senso!!!

ENTI DI FORMAZIONE ACCREDITATI: PATTO E INCENTIVI:

gli Enti di formazione accreditati possono stipulare presso:

a) i CPI e

b) i soggetti accreditati di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, laddove tale possibilità sia prevista da leggi regionali;

un **Patto di Formazione** con il quale garantiscono al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale, anche coinvolgendo Università ed enti pubblici di ricerca, secondo i più alti standard di qualità della formazione e sulla base di indirizzi definiti con accordo in sede di Conferenza per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (art. 8, co. 2, D.L. 4/2019).

ASSUNZIONE A SEGUITO DEL PATTO DI FORMAZIONE: INCENTIVI PER DATORE ED ENTE: se, in seguito al percorso formativo il beneficiario di RDC ottiene un lavoro, coerente con il profilo formativo con **contratto a tempo pieno e indeterminato**, al datore che assume, ferma l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, spetta **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore e del lavoratore, esclusi premi e contributi INAIL**, nel limite della **metà dell'importo mensile del RDC percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione**, per un periodo pari alla differenza tra **18 mensilità e quello già goduto** dal beneficiario, comunque **non superiore a 390 euro mensili e non inferiore a 6 mensilità per metà dell'importo del RDC**.

In caso di rinnovo ai sensi dell'articolo 3, co. 6, l'esonero è concesso nella misura **fissa di 6 mensilità per metà dell'importo del RDC**.

Il beneficio mensile non può eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico di datore e lavoratore assunto per le mensilità incentivate, esclusi premi e contributi INAIL.

| Assunzione dietro Patto di formazione di beneficiari del RDC: condizioni e incentivi | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Datore | <p>Contratto a tempo pieno e indeterminato. Esonero dal versamento contributi previdenziali e assistenziali a carico di datore e lavoratore, esclusi premi e contributi INAIL.</p> <p>Massimo la metà dell'importo mensile del RDC percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quello già goduto, con un massimo di 390 euro mensili e un minimo di 6 mensilità per metà dell'importo del RDC.</p> <p>In caso di rinnovo ex art. 3, co. 6, l'esonero è concesso nella misura fissa di 6 mensilità per metà dell'importo del RDC.</p> <p>Il beneficio massimo mensile non può eccedere l'ammontare totale dei contributi a carico di datore e lavoratore assunto per le mensilità incentivate, esclusi premi e contributi INAIL.</p> |
| Ente di formazione | <p>L'altra metà dell'importo mensile del RDC percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un massimo di 390 euro mensili e non inferiore a 6 mensilità per metà dell'importo del RDC, è riconosciuta all'ente formazione che ha garantito il percorso formativo o di riqualificazione professionale, sotto forma di sgravio contributivo sui contributi dovuti per i propri dipendenti con le stesse regole del datore che assume il beneficiario di RDC.</p> |

Infine, le nuove agevolazioni sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'art. 1, co. 247, legge 30.12.2018, n. 145: se il datore ha esaurito gli esoneri contributivi in forza di tale legge, gli sgravi contributivi ex co. 1 e 2 dell'art. 8, sono fruiti sotto forma di credito di imposta per il datore. Con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il MEF, entro 60 giorni, sono stabilite le modalità di accesso a tale credito di imposta (art. 8, co. 7).

~~**CONTROLLI:** il Ministero del lavoro, di concerto con il MEF può stipulare convenzioni con la Guardia di finanza per le attività di controllo nei confronti dei beneficiari del RDC e per il monitoraggio delle attività degli Enti di formazione (art. 8, co. 2, D.L. 4/2019).~~

- CONDIZIONI PER IL DATORE:** le agevolazioni si applicano :
- a) Se datore realizza un **incremento occupazionale netto del numero di dipendenti** nel rispetto dei criteri ex art. 31, co. 1, lett. f), D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, riferiti solo ai **lavoratori a tempo indeterminato** (nei 12 mesi);
 - b) Rispetto principi generali ex art. 31 D.Lgs. 14.9.2015, n. 150: **diritti di precedenza ecc.** (art. 8, co. 3, D.L. 4/2019);
 - c) rispetto condizioni ex art. 1, co. 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296: **DURC** (art. 8, co. 5, D.L. 4/2019);
 - d) nei limiti e con le disposizioni Regolamento (UE) n. 1407, e n. 1408/2013 su applicazione articoli 107 e 108 Trattato UE agli **aiuti “de minimis”** (art. 8, co. 6, D.L. 4/2019).

CONDIZIONI PER IL DATORE

Le medesime agevolazioni non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario di Reddito di cittadinanza iscritto alle liste di cui alla medesima legge .

INCENTIVI PER IL LAVORATORE: ai **beneficiari** del RDC che **avviano un'attività:**

a) lavorativa autonoma; o

b) di impresa individuale; o

c) una società cooperativa;

entro i primi 12 mesi di fruizione del RDC è riconosciuto in un'unica soluzione un **beneficio aggiuntivo pari a 6 mensilità di RDC, nei limiti di 780 euro mensili** (quindi, il beneficio aggiuntivo è pari a **4.680 euro**).

Le modalità di richiesta e di erogazione del beneficio aggiuntivo sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il MEF e il MISE (art. 8, co. 4, D.L. 4/2019).

ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE: in fase di prima applicazione, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, per ottenere assistenza nella ricerca di lavoro, **il beneficiario del RDC** tenuto a stipulare il Patto per il lavoro con il CPI, decorsi 30 giorni dalla liquidazione della prestazione, **riceve dall'ANPAL l'assegno di ricollocazione (ADR)**, graduato in funzione del profilo personale di occupabilità, **da spendere presso i CPI o i soggetti accreditati.**

A pena di decadenza dal RDC, il beneficiario deve scegliere, entro 30 giorni dal riconoscimento dell'ADR, il soggetto erogatore del servizio di assistenza intensiva, prendendo appuntamento sul portale ANPAL, anche tramite i CPI o i Patronati convenzionati. Il servizio ha una durata di 6 mesi, prorogabile di 6 mesi qualora residui parte dell'importo dell'assegno; se, entro 30 giorni dalla richiesta, il soggetto erogatore scelto non si è attivato per la ricollocazione, il beneficiario deve rivolgersi a un altro soggetto erogatore.

ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE: il servizio di assistenza alla ricollocazione deve prevedere:

- l'affiancamento di un tutor;
- il programma di ricerca intensiva della nuova occupazione e la relativa area, con percorso di riqualificazione professionale mirata a sbocchi occupazionali esistenti nell'area stessa;
- l'onere di svolgere le attività individuate dal tutor;
- l'onere di accettare l'offerta di lavoro congrua;
- l'obbligo del soggetto erogatore di comunicare a CPI e ANPAL il rifiuto ingiustificato della persona di svolgere una delle attività di cui alla lettera c), o di una offerta di lavoro congrua, a norma della lettera d), al fine dell'irrogazione delle sanzioni ex art. 7;
- la sospensione del servizio nel caso di assunzione in prova, o a termine, con eventuale ripresa del servizio stesso dopo l'eventuale conclusione del rapporto entro il termine di 6 mesi.

ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE: in caso di utilizzo dell'ADR presso un soggetto accreditato, il SIUPL lo comunica al CPI con cui è stato stipulato il Patto per il lavoro o nel cui territorio risiede il beneficiario. Le modalità e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione sono definite con delibera ANPAL.

L'ANPAL monitora l'andamento delle risorse di finanziamento dell'ADR, con relazioni mensili al Ministero del Lavoro e al MEF. Sulla base delle relazioni mensili, ed in base a previsioni statistiche, l'ANPAL sospende l'erogazione di nuovi assegni quando si manifesti un rischio anche prospettico di esaurimento delle risorse.

Fino al 31 dicembre 2021 l'erogazione dell'assegno di ricollocazione ai soggetti ex art. 23, co. 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, è sospesa (art. 9, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4): si tratta dei percettori di NASpl disoccupati da più di 4 mesi.

Apprendistato di I livello

APPRENDISTATO DI I LIVELLO (co. 281)

- L'art. 1, co. 110, lett. b), della legge 27 dicembre 2017, n. 205, destina 75 milioni di euro annui ai percorsi formativi per l'apprendistato per qualifica e diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore e certificato di specializzazione tecnica superiore e i percorsi formativi rivolti all'alternanza scuola-lavoro.
- Per il 2019, le risorse aumentano di 50 milioni di euro.
- Inoltre, all'art. 1 sopra citato, in base alla modifica della lettera d), per l'estensione degli incentivi ex art. 32, co. 1, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, sono destinati 5 milioni di euro per il 2018, 5 milioni per il 2019 (prima 15,8 milioni) e 5 milioni annui a decorrere dal 2020 (prima 22 milioni).

APPRENDISTATO DI I LIVELLO (co. 281)

L'art. 32, co. 1, del D.Lgs. n. 150/2015, dispone che per l'apprendistato di I livello:

- **non si applica il contributo di licenziamento** ex art. 2, co. 31 e 32, della legge n. 92/2012;
- **l'aliquota del 10%** ex art. 1, co. 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, **è ridotta al 5%**;
- è riconosciuto lo **sgravio totale** dei contributi a carico datore di finanziamento dell'ASpl (**1,31%**) ex art. 42, co. 6, lettera f), del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e dello **0,30%**, ex art. 25 legge n. 845/1978.

INCENTIVI APPRENDISTATO I LIVELLO

Inps, circ. 14 novembre 2018, n. 108

- Col messaggio n. 2499/2017, n. 2499, l'Inps ha fornito istruzioni sugli incentivi ex art. 32 D.Lgs. n. 150/2015, resi permanenti dalla legge di bilancio 2018.
- Correggendo tale messaggio, l'Inps ha precisato che, per gli apprendisti di I livello di **datori fino a 9 dipendenti**, l'aliquota datoriale è la seguente:
 - **1,50% per il 1° anno;**
 - **3,00% per il 2° anno;**
 - **5,00% dal 3° anno** (per regolarizzare le differenze contributive cfr. paragrafo 4 della circolare).

Incentivo assunzione Conducenti Autotrasporto

INCENTIVO CONDUCENTI AUTOTRASPORTO (co. 291 - 295)

- Dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2020, ai conducenti che non abbiano compiuto il 35° anno al 1° gennaio 2019, inquadrati con le qualifiche Q1, Q2 o Q3 del CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione, assunti a tempo indeterminato da imprese di autotrasporto di merci conto di terzi attive in Italia, iscritte al Registro elettronico nazionale delle imprese di trasporto su strada e all'Albo nazionale degli autotrasportatori di cose per conto di terzi, spetta un **rimborso del 50% delle spese documentate per conseguire la patente e le abilitazioni per la guida dei veicoli destinati all'autotrasporto di merci per conto di terzi.**
- Ai fini IRES, a tali imprese spetta una detrazione totale dall'imposta lorda per una quota pari ai rimborsi erogati, fino a un ammontare complessivo degli stessi non superiore a **1.500 euro totali per ciascun periodo d'imposta.**

INCENTIVO CONDUCENTI AUTOTRASPORTO (co. 291 - 295)

- **Il rimborso è erogato da ciascuna impresa entro 6 mesi dalla decorrenza del contratto a tempo indeterminato. Nel caso di conducenti già assunti e già inquadrati nelle imprese di autotrasporto di merci conto di terzi, il rimborso è erogato dall'impresa entro il 30 giugno 2019, purché sussistano i requisiti richiesti. Le modalità di richiesta e di erogazione del rimborso sono definite dal Ministero del lavoro entro 3 mesi.**
- **Dal rimborso sono esclusi i versamenti corrisposti al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti per il rilascio della patente e delle abilitazioni professionali per la guida dei veicoli destinati all'esercizio dell'attività di autotrasporto di merci per conto di terzi, nonché per le spese relative all'acquisto dei contrassegni telematici richiesti dalla normativa vigente.**

Contratti a termine: le ultime novità

Contratto a termine in deroga: i chiarimenti dell'INL

L'art. 19, co. 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, come modificato dal decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, dispone che:

a) fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi; e

b) con l'eccezione delle attività stagionali ex art. 21, comma 2;

la durata dei rapporti a termine tra lo stesso datore e lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per svolgere mansioni di pari livello e categoria e indipendentemente dai periodi di interruzione, non può superare i 24 mesi (prima 36).

Nel computo si tiene conto dei periodi di missione per mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Se il limite dei 24 mesi è superato, per un uno o più contratti, il rapporto si trasforma a TI dalla data di tale superamento.

Contratto a termine in deroga: i chiarimenti dell'INL

Il comma 3 dello stesso articolo, fermo quanto appena sopra, stabilisce che **un ulteriore contratto a tempo determinato fra le stesse parti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso il competente Ispettorato territoriale del lavoro.**

In caso di mancato rispetto di tale procedura o di superamento del termine stabilito nel contratto, lo stesso si trasforma a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Si tratta di una facoltà molto interessante per le parti le quali, una volta esaurita la durata massima “per sommatoria” di tutti i contratti a termine, possono ricorrere all'ITL per l'ulteriore contratto cd. “in deroga”.

Contratto a termine in deroga: i chiarimenti dell'INL

Quanto a tale istituto, il Ministero si era pronunciato con **circolare 31 ottobre 2018, n. 17**, nella quale aveva precisato che:

- a) il D.L. n. 87/2018 non ha modificato l'art. 19, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015: raggiunto il limite di durata del CTD, le parti possono stipulare un altro CTD di 12 mesi presso l'ITL;
- b) anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi, che impone l'obbligo della causale.

Il Ministero aveva precisato che restano valide le indicazioni (circ. n. 13/2008) circa la verifica su completezza del contratto”, nonché la genuinità del consenso del lavoratore, “senza che tale intervento possa determinare effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge”: quindi, **la stipulazione presso l'ITL non ha alcuna efficacia certificativa della correttezza della causale che è stata indicata.**

Contratto a termine in deroga: i chiarimenti dell'INL

L'INL (**Nota 7 febbraio 2019, n. 1214**) ha risposto al quesito se il ricorso al CTD in deroga presso gli ITL è possibile sia quando il limite iniziale di durata per “sommatoria” di tutti i CTD sia quello di legge (24 mesi), sia quando tale limite (superiore) è individuato dal contratto collettivo, anche aziendale.

L'INL ha confermato che l'ulteriore CTD di 12 mesi può essere stipulato anche quando il limite massimo raggiunto è quello individuato dal contratto collettivo e, come tale, superi i 24 mesi totali previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 in via generale.

| DURATA MASSIMA DI TUTTI I CONTRATTI A TERMINE CON LA “DEROGA” IN ITL | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| Fonte | Durata prevista | Contratto in deroga in ITL | Durata massima |
| Ipotesi di legge | 24 mesi | 12 mesi | 36 mesi |
| Contratto collettivo | 30 mesi | 12 mesi | 42 mesi |

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Articolo 23 - Numero complessivo dei CTD

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore se esso è eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare 1 contratto di lavoro a tempo determinato.

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Articolo 23 - Numero complessivo dei CTD

3. Il limite percentuale di cui al co. 1 non si applica ai CTD stipulati tra **università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa**, tra istituti della cultura di appartenenza statale o enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal MIBAC e del turismo (escluse fondazioni di produzione musicale ex D.Lgs. 29 giugno 1996, n. 367), e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee per realizzare mostre, eventi e manifestazioni culturali.

I CTD che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Contratti a termine: università ed enti di ricerca (co. 403)

Modificato l'art. 1, co. 3, del D.L. 12 luglio 2018, n. 87, il quale ora prevede che le disposizioni di cui al medesimo articolo e quelle ex artt. 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle PA né ai **contratti a termine stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione o enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di: insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, trasferimento di know-how, supporto all'innovazione, assistenza tecnica o coordinamento e direzione della stessa**, cui continuano a applicarsi le disposizioni vigenti prima dell'entrata in vigore del medesimo decreto: quindi, per tali soggetti, non sono richieste le causali e la durata massima di 24 mesi non opera.

**Contratti a termine:
quanto durano 12
mesi?**

Contratti a termine: quanto durano 12 mesi?

Ora che, in base a quanto previsto dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (legge n. 96/2018), la durata massima del singolo o di tutti i contratti a termine sommati tra loro è “scesa” da 36 a 24 mesi, il rispetto dei limiti di durata va verificato e “programmato” con attenzione.

Infatti, in assenza di deroga contrattuale, superare il limite vuol dire vedersi trasformato il rapporto a tempo indeterminato.

Contratti a termine: quanto durano 12 mesi?

Supponendo che non esistano anni bisestili:

a) unico CTD dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2020: la durata del rapporto è di **24 mesi (730 giorni)** con causale;

b) assunzione a TD dal 2019 ogni anno per il mese di gennaio (1-31) per inventario (se tale attività rientra tra le esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività): il lavoratore può essere assunto 24 volte, ossia per i **24 mesi di gennaio dal 2019 (744 giorni)**;

c) assunzione a TD dal 2019 ogni anno per il mese di febbraio (1-28) : il lavoratore può essere assunto 24 volte, ossia per **24 mesi di febbraio dal 2019 (672 giorni)**.

Contratti a termine: quanto durano 12 mesi?

Ma come si effettua il calcolo se l'assunzione a termine include sia mesi interi che frazioni di essi?

Ipotizziamo, per esempio, 2 rapporti a termine:

a) uno iniziato il 1° gennaio e concluso il 20 febbraio 2019;

b) l'altro iniziato il 1° maggio e concluso il 20 giugno 2019.

Il datore di lavoro quanto deve “conteggiare” rispetto ai 24 mesi massimi di durata?

Contratti a termine: quanto durano 12 mesi?

- Premesso che i mesi interi si contano come mesi interi a prescindere dalla loro effettiva durata in giorni, per il conteggio dei periodi di CTD non coincidenti con 1 o più mesi va adottato il criterio comune per cui, considerato che la durata media dei mesi nell'anno è di 30 giorni, 30 giorni vanno considerati l'equivalente di 1 mese.
- **Nell'esempio, i mesi di CTD sono 3: gennaio e maggio più 30 giorni equivalenti a 1 mese (i 20 giorni di febbraio + i primi 10 giorni di giugno), con un residuo di altri 10 giorni (11-20 giugno) che andrà "ripescato e sommato" nel caso di ulteriori CTD con il lavoratore (Min. Lav., circ. 2 maggio 2008, n. 13).**

Forma scritta del CTD: **eccetto i rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione (articolo 19, co. 4, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

L'atto scritto deve richiamare espressamente il **diritto di precedenza** e, ove previsto, anche le **ragioni** che ne legittimano la stipulazione.

Come la mettiamo con l'obbligo di indicare la causale in ogni singolo rinnovo?

**Causali nel contratto
a termine: esempio
di contratto di prossimità
Fiocchi Munizioni Spa**

Alberto Bosco

“All’arme!”: è proprio il caso di far ricorso a tale locuzione, con la quale (fonte: sito internet dell’enciclopedia Treccani), si identifica quel “comando o segnale per ordinare alle truppe d’impugnare le armi e tenersi pronte per affrontare un pericolo”. E dopo il decreto dignità, per i datori di lavoro, i pericoli non mancano di certo!

Ma il riferimento alle “armi” giunge a proposito perché intendiamo dar conto di un accordo raggiunto nella città di **Lecco** di cui è protagonista la **Fiocchi Munizioni S.p.A.**, fondata nel 1876 e giunta alla quinta generazione. Fiocchi è tra le **società leader a livello mondiale nella produzione e commercializzazione di munizioni, occupa oltre 600 persone e nel 2017 ha realizzato ricavi per oltre 180 milioni di euro** (per il 50% negli Stati Uniti).

Lo scorso 27 luglio 2018, quindi subito dopo l'entrata in vigore delle stringenti disposizioni in materia di contratto a tempo determinato introdotte dal decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (poi convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96), l'azienda e la R.S.U. aziendale (assistita da: **Fim Cisl Monza Brianza Lecco, Fiom Cgil di Lecco e Uilm Uil di Lecco**), hanno concluso un importante accordo che consente di derogare alle causali introdotte dal decreto dignità.
Ecco i punti salienti di tale accordo.

Premessa: L'andamento e le incertezze di mercato hanno indotto la società a procedere, negli anni recenti, anche con assunzioni a tempo determinato; proprio nel corso degli ultimi anni si è realizzato un incremento della forza totale a tempo indeterminato ma anche un progressivo aumento dei contratti a termine.

Il ricorso a entrambe le tipologie ha consentito di far fronte a prospettive incerte di mercato e di confermare progressivamente negli organici quelle figure che, consolidate alcune quote produttive, rappresentavano riferimenti continuativi nell'ambito dello sviluppo produttivo e organizzativo aziendale.

La trasformazione dei CTD in contratti "stabili" è avvenuta alla luce di più accordi sindacali: da tale fenomeno sono state interessate circa 200 persone negli ultimi 5 anni.

Premessa

Visto il positivo riscontro di tale prassi, le parti hanno concordato sull'opportunità di individuare soluzioni che consentano di proseguire nella gestione dei rapporti di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle norme vigenti.

A seguito dell'entrata in vigore del cd. decreto dignità, le parti si sono confrontate anche con **l'obiettivo di non pregiudicare l'attuale situazione occupazionale, incrementare l'occupazione per il personale in forza ed evitare situazioni che potrebbero essere invece, sotto tale profilo, penalizzanti, e comunque nell'ottica di sostenere il livello di competitività dell'azienda.**

Contenuto

dell'accordo

Viste le premesse, è stato convenuto che, per mantenere l'occupazione e incrementarla anche in termini di qualità verso i lavoratori in forza, in attesa dell'evoluzione normativa e dell'andamento del mercato, **l'azienda procederà alla proroga o al rinnovo dei contratti a tempo determinato in essere al 27 luglio fino al mese di luglio 2019, senza la necessità di apporre causali o particolari condizioni o precisare esigenze di carattere aziendale. Pertanto, la proroga o il rinnovo di tali contratti avverrà senza la determinazione di alcuna causale**, fino al termine massimo di cui sopra per ciascun lavoratore in forza con contratto a tempo determinato alla data dell'accordo. **La condivisione di tale possibilità è motivata dall'esigenza di consentire il mantenimento e miglioramento degli assetti occupazionali, che potrebbero essere pregiudicati, e di favorire altresì il livello di competitività dell'azienda.**

Contenuto dell'accordo

Ma c'è di più: a fronte di quanto sopra la **Fiocchi Munizioni S.p.A. procederà alla conferma a tempo indeterminato del 90% dei contratti a termine in scadenza al 31 luglio 2018.** Inoltre:

a) le parti effettueranno incontri periodici semestrali, dal mese di novembre 2018, o su richiesta di una delle parti, per monitorare l'andamento dei contratti a termine;

b) l'azienda si impegna a fornire con periodicità semestrale alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie dell'accordo un prospetto aggiornato degli organici aziendali a tempo indeterminato e determinato, oltre al consuntivo delle assunzioni effettuate.

L'accordo precisa che, con la sua sottoscrizione, le parti hanno inteso definire modalità che possano consentire un'applicazione delle norme sui contratti a tempo determinato, nell'ambito di quanto previsto dagli articoli 19 e seguenti del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (disciplina del contratto a tempo determinato), che ora prevede l'indicazione delle causali nei seguenti casi:

- a) contratti a termine che superano i 12 mesi (nel limite dei 24 mesi di durata massima);
- b) per ogni singolo rinnovo nonché per le proroghe che superano il 12° mese di rapporto;

nonché dall'articolo 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e **in applicazione di quanto previsto dall'articolo 8 (sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità) del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella legge n. 148/2011.**

L'articolo 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 dispone che, salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

L'art. 8 del D.L. n. 138/2011, per quanto qui di interesse prevede che:

- 1) i contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o dalle loro rappresentanze sindacali in azienda, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori ove sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali, finalizzate a: **maggiore occupazione, qualità dei contratti, partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività e salario, gestione crisi aziendali e occupazionali, investimenti e avvio di nuove attività;**
- 2) tali specifiche intese possono riguardare... “i contratti a termine”;
- 3) fermo il rispetto della Costituzione, e i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali, **le specifiche intese operano anche in deroga alle disposizioni di legge e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.**

Considerazioni

conclusive

Visti gli elementi indicati nella premessa e l'alto tasso di "stabilizzazione" dei contratti a termine in azienda, l'accordo va segnalato, perché introduce, con la firma delle tre sigle sindacali di riferimento, una valida deroga alle "infernali" causali (se si eccettua quella legata alle "esigenze sostitutive"), che assai poco si prestano a fronteggiare esigenze produttive mutevoli in un contesto competitivo e internazionalizzato. Va per completezza evidenziato che **il Ministero del lavoro, nella circolare 31 ottobre 2018, n. 17 (al punto 1.2), "dimenticando" proprio l'art. 8 del D.L. n. 138/2011, ha precisato che "il decreto legge n. 87/2018, nell'introdurre le condizioni innanzi richiamate, non ha invece attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni".**

Congedo Obbligatorio del padre lavoratore

CONGEDO OBBLIGATORIO PADRE DIPENDENTE (co. 278)

- La disciplina del congedo obbligatorio del padre lavoratore (art. 1, co. 354, legge 11 dicembre 2016, n. 232), è stata modificata.
- Il congedo obbligatorio, da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio (ex art. 4, co. 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, è prorogato anche per l'anno **2019**.
- **La durata del congedo obbligatorio per il padre dipendente è aumentata** a 2 giorni per il 2017, a 4 giorni per il 2018 e **a 5 giorni per il 2019**, che possono essere goduti **anche in via non continuativa** (al congedo si applica la disciplina di cui al D.M. 22 dicembre 2012).
- **Nel 2018 e 2019 il padre lavoratore può astenersi per un periodo ulteriore di 1 giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione per il periodo di astensione obbligatoria a lei spettante.**

Congedo di maternità

CONGEDO DI MATERNITÀ (co. 485)

L'art. 16 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, dispone che è vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'art. 20 (1 mese prima e 4 dopo il parto);
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i 3 mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, se il parto avvenga in data anticipata a quella presunta: tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di 5 mesi.

CONGEDO DI MATERNITÀ (co. 485)

La legge n. 145/2018 ha aggiunto il co. “1.1” il quale dispone che, **in alternativa a quanto disposto dal co. 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro solo dopo il parto nei 5 mesi successivi allo stesso, purché:**

- a) il medico specialista del SSN o convenzionato; e**
- b) il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro;**

attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

PREPARATE ACQUA CALDA E GARZE STERILI IN AZIENDA!!

Lavoro Agile

LAVORO AGILE (co. 486)

All'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81 (misure per favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato), è stato inserito il co. 3-*bis*.

Tale norma prevede che i datori pubblici e privati che stipulano accordi di lavoro agile devono in ogni caso dare **priorità alle richieste di esecuzione del rapporto in modalità agile formulate:**

- dalle **lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità** ex art. 16 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151; ovvero
- dai **lavoratori con figli in condizioni di disabilità** ex art. 3, co. 3, della legge n. 104/1992.

LAVORO AGILE (co. 486)

Priorità alle richieste di lavoro agile: quali problemi?

- Cosa significa “priorità”?
- In quali reparti?
- Anche a tempo determinato?
- Cosa accade se violo la priorità?
- Cosa accade se concedo il lavoro agile subito dopo la fine del triennio della madre?

LAVORO AGILE (co. 486)

Il Sole 24 Ore, lunedì 28 gennaio 2019 **Nell'attivazione dello smart working vanno seguiti i criteri di precedenza**

Priorità a lavoratrici madri e genitori di disabili

I datori devono dare priorità alle richieste di esecuzione del rapporto in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei 3 anni dopo la fine del congedo di maternità, o dai lavoratori con figli disabili in base all'art. 3, co. 3, legge 104/1992.

Questa novità conferma la crescente attenzione al lavoro agile come strumento di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Del resto, a poco più di un anno dalla sua introduzione (legge 81/2017), è confermata la crescita notevole del lavoro in modalità agile, sia nel settore pubblico e privato. In particolare nell'ambito delle imprese di grandi dimensioni è diffuso l'avvio di progetti strutturati di smart working che costituiscono uno strumento sia per la *talent attraction* nell'ambito delle nuove assunzioni, sia anche per l'incremento di produttività.

La scelta dei beneficiari operata nella manovra sembra opinabile, essendoci altre categorie di soggetti pure tutelati dall'ordinamento che restano esclusi. **La norma non considera la compatibilità del diritto alla priorità con le esigenze organizzative dell'impresa e anche con le mansioni del lavoratore.**

Lavoratori disabili

LAVORATORI DISABILI (co. 520 e 533)

- La **retribuzione corrisposta dal datore alla persona con disabilità** da lavoro destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto che, alla fine dello stato di inabilità temporanea assoluta, **non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del predetto progetto è rimborsata dall'INAIL al datore nella misura del 60%** di quanto effettivamente corrisposto.
- Le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla data di manifestazione della volontà da parte del datore e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi, per un **periodo non superiore a 1 anno**.
- **Se gli interventi individuati nel progetto di reinserimento lavorativo non sono attuati per immotivato unilaterale recesso del datore, egli deve restituire all'INAIL l'intero importo.**

LAVORATORI DISABILI (co. 520 e 533)

- I progetti di reinserimento possono essere proposti dai datori e sono approvati dall'INAIL.
- I soggetti ex art. 6, co. 1, lettere d) ed e) (associazioni datoriali e dei lavoratori, patronati ecc.), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, possono presentare all'INAIL progetti di formazione e informazione rivolti a lavoratori e datori per il reinserimento e l'integrazione lavorativa dei disabili da lavoro, finanziati dall'INAIL nei limiti e con modalità da esso fissati.
- Il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili ex art. 13, co. 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68, è incrementato di 10 milioni di euro per il 2019.

**Licenziamento:
quali le conseguenze
della reintegra non attuata?
Corte Cost. 23 aprile 2018, n. 86**

Alberto Bosco

Art. 18, co. 4, Statuto Lavoratori (sintesi)

4. Il giudice, ove accerta che non ricorrono gli estremi del GMS o della GC, per insussistenza del fatto contestato o perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, annulla il licenziamento e condanna il datore alla **reintegrazione nel posto** e al **pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto** dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, nonché quanto avrebbe potuto percepire. In ogni caso **la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto**. Il datore è condannato, altresì, al versamento dei contributi dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione.

Cosa accade se il datore:

a) adempie all'ordine del giudice
e reintegra il dipendente

**b) non adempie all'ordine del
giudice e, quindi, non reintegra
il dipendente**

E poi vince l'appello?

Nel caso in cui l'ultimo Giudice riconosca che il licenziamento era valido ed efficace, **il datore che:**

- a) **ha effettivamente reintegrato il lavoratore, non potrà chiedere indietro le somme pagate** poiché, nelle more del giudizio, il rapporto ha avuto corso effettivo ed egli ha ricevuto una controprestazione lavorativa, che deve essere remunerata;
- b) **ha pagato il lavoratore, rifiutandone però la prestazione, avrà diritto di chiedere la restituzione di quanto versato** poiché le somme erogate (che hanno titolo di risarcimento e non di retribuzione) risulteranno non più dovute.

In pratica, il datore che non
adempie all'ordine di
reintegrazione non può essere
obbligato a farlo

.... ma è obbligato a versare
l'indennità prevista dalla legge

**Il datore che non adempie
all'ordine di reintegrazione
"scommette" sulle proprie
buone ragioni: se perde anche
l'ultimo grado di giudizio ha
pagato un lavoratore per
mesi/anni, senza avere in
cambio alcuna prestazione!**

Corte Costituzionale 23 aprile 2018, n. 86

Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, co. 4, Statuto dei Lavoratori nel testo risultante dalla «Riforma Fornero» nella parte in cui attribuisce **natura risarcitoria e non retributiva** alle **indennità corrisposte al lavoratore dopo l'ordine di reintegrazione non eseguito**. **In caso di riforma della decisione che ha disposto la reintegrazione, l'indennità corrisposta al lavoratore che non è stato materialmente reintegrato va quindi restituita.** La disposizione non è irragionevole, come sospettato dal rimettente, ma è coerente al contesto della fattispecie disciplinata.

Attenzione però: il datore di lavoro, ove messo in mora, dal lavoratore, ai fini dell'adempimento del suo obbligo di ottemperanza all'ordine del giudice, nel contesto della disciplina lavoristica ispirata al favor praestatoris, può andare, a sua volta, incontro alla richiesta risarcitoria che, secondo i principi generali delle obbligazioni (artt. 1206 e 1207, co. 2, cod. civ.), nei suoi confronti, formuli il lavoratore medesimo, per il **danno conseguente al mancato reinserimento nell'organizzazione del lavoro**, nel periodo intercorrente dalla statuizione di annullamento del licenziamento a quello della sua successiva riforma.

Tutele crescenti: convengono ancora in particolare nelle PMI?

Alberto Bosco

CORTE COSTITUZIONALE 8 NOVEMBRE 2018, N. 194

Le «mensilità», cui fa riferimento l'art. 3, co. 1, del D.Lgs. n. 23/2015 sono da intendersi relative all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, come si evince dal D.Lgs. n. 23/2015 nel suo complesso. Nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, **il giudice terrà conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio** – criterio che è prescritto dall'art. 1, co. 7, lett. c) della legge n. 184/2013 e che ispira il disegno riformatore del D.Lgs. n. 23/2015 – **nonché degli altri criteri già richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti).**

Premessa

Per molte (ma non tutte le) agevolazioni contributive è previsto che l'assunzione avvenga con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Tuttavia, secondo l'Inps, le parti possono derogare, concordando l'applicazione anche di altri regimi di tutela, e quindi:

- Art. 18 Statuto dei lavoratori
- Legge 15 luglio 1966, n. 604

Statuto e D.Lgs. 23/2015: disciplinare datori “grandi”

| Risarcimento | Statuto | Tutele crescenti |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Importo | Da 12 a 24 mensilità | Da 6 a 36 mensilità |
| Reintegrazione | Fatto insussistente o punibile con sanzione conservativa + indennità fino a 12 mesi | Insussistenza del fatto materiale + indennità fino 12 mesi |
| Revoca licenziamento | Sì, sempre, entro 15 giorni da impugnazione: obbligo di rientro del lavoratore | |
| Offerta conciliazione | Possibile ma “libera” | “Tipica”: 3 - 27 mesi |
| No motivi o contestazione | Da 6 a 12 mensilità | Da 2 a 12 mensilità (1 per anno) |

Statuto e D.Lgs. 23/2015: GMO datori “grandi”

| Risarcimento | Statuto | Tutele crescenti |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Importo | Da 12 a 24 mensilità | Da 6 a 36 mensilità |
| Reintegrazione | Manifesta insussistenza fatto posto a base licenziamento + indennità fino a 12 mesi | Mai, in nessun caso |
| Revoca del licenziamento | Sì, sempre, entro 15 giorni da impugnazione: obbligo di rientro del lavoratore | |
| Offerta di conciliazione | Possibile ma “libera” | “Tipica”: 3 - 27 mesi |
| No motivi | Da 6 a 12 mensilità | Da 2 a 12 mensilità (1 per anno) |
| Violazione procedura in ITL | Da 6 a 12 mensilità | Non applicabile |

Legge 604 e D.Lgs. 23/2015: GMO e disciplinare datori “medi”

| Risarcimento danno | Legge 604/1966 | Tutele crescenti |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Datore oltre 15 dip: lavoratore + 10 anni anzianità | 10 mensilità | Da 3 a 6 mensilità |
| Datore oltre 15 dip: lavoratore + 20 anni anzianità | 14 mensilità | Da 3 a 6 mensilità |
| Riassunzione | Si, decide il datore | Non prevista |
| Reintegrazione | No, in nessun caso | |
| Revoca | Si, sempre, entro 15 giorni da impugnazione: obbligo di rientro del lavoratore | |
| Offerta conciliazione | Possibile ma “libera” | “Tipica”: 1,5 – 3 mesi |
| No motivi | Da 2,5 a 6 mensilità | Da 1 a 6 mensilità |
| Procedura in ITL | Non applicabile | |

Legge 604 e D.Lgs. 23/2015: datori “piccoli”: disciplinare e GMO

| Risarcimento | Legge 604/1966 | Tutele crescenti |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Importo | Da 2,5 a 6 mensilità | Da 3 a 6 mensilità |
| Reintegrazione | No, in nessun caso | |
| Riassunzione | Si, decide il datore | Non prevista |
| Revoca | Si, sempre, entro 15 giorni da impugnazione: obbligo di rientro del lavoratore | |
| Offerta conciliazione | Possibile ma “libera” | “Tipica”: 1,5 – 3 mesi |
| No motivi | Da 2,5 a 6 mensilità | Da 1 a 6 mensilità |
| Procedura in ITL | Non applicabile | |

CRITERI PER QUANTIFICARE IL DANNO DA PARTE DEL GIUDICE

| | | |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Art. 8 legge 15 luglio 1966, n. 604 | Art. 18, co. 5, legge 20.5.1970, n. 300 * | Art. 3, co. 1, D.Lgs. 23/2015 dopo Corte Cost. 194/2018 |
| Numero dipendenti | Numero dipendenti | Numero dipendenti |
| Dimensioni dell'impresa | Dimensioni della attività economica | Dimensioni della attività economica |
| Anzianità di servizio lavoratore | Anzianità del lavoratore | Anzianità di servizio lavoratore |
| Comportamento e condizioni delle parti | Comportamento e condizioni delle parti | Comportamento e condizioni delle parti |

* Il giudice deve fornire specifica motivazione quanto ai criteri che ha utilizzato nello stabilire la misura del risarcimento tra il minimo e il massimo

Licenziamento

per giustificato motivo oggettivo: le ultime novità in giurisprudenza

Tutti conosciamo questa norma:

Articolo 3 legge 15 luglio 1966, n. 604

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Ma spesso dimentichiamo questa:
Articolo 41 della Costituzione:
“L'iniziativa economica privata è libera”.
Che è molto più importante!

**Giustificato motivo
oggettivo: cosa
bisogna dimostrare
per non perdere la causa?**

Articolo 3 D.Lgs. 81/2015

**Disciplina
delle mansioni**

Articolo 2103 - Nuovo testo: PRESTAZIONE DI LAVORO

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito o a **mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte**
2. In caso di **modifica degli assetti organizzativi aziendali** che incide sulla posizione del lavoratore, egli può essere assegnato a **mansioni appartenenti al livello inferiore** purché rientranti nella **medesima categoria legale (operaio, impiegato o quadro)**.
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, se necessario, dall'**obbligo formativo**, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste dai contratti collettivi.
5. Nelle ipotesi di cui al 2° e 4° comma, il **mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità**, e il lavoratore ha diritto alla **conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento**, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

6. Nelle sedi di cui all'art. 2113, co. 4, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati **accordi individuali di modifica** delle **mansioni**, della **categoria legale** e **livello di inquadramento** e della relativa **retribuzione**, nell'**interesse del lavoratore** alla:

- **conservazione dell'occupazione**,
- **all'acquisizione di una diversa professionalità**
- **al miglioramento delle condizioni di vita.**
- **Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, un avvocato o un consulente del lavoro.**

7. Nel caso di **assegnazione a mansioni superiori** il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali o, in mancanza, **dopo 6 mesi continuativi (sinora 3 anche non continuativi)**.
8. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per **comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive**.
9. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al 2° e 4° comma e fermo quanto disposto al 6° comma, **ogni patto contrario è nullo**.
2. L'art. 6 della legge 13.5.1985, n. 190, è abrogato ("in deroga all'art. 2103 c.c., l'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di quadro o a mansioni dirigenziali, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per 3 mesi o per il periodo superiore fissato dai contratti collettivi").

**Giustificato motivo oggettivo:
quale tutela
per il mancato repêchage?**

Cass. 12 dicembre 2018, n. 32159

Cass. 2 maggio 2018, n. 10435

L'art. 18 della legge 300/1970, per i lavoratori non a tutele crescenti (e per il datore "grande"), in caso di illegittimità del licenziamento per GMO, dispone che il giudice se accerta:

- a) che non c'è il GMO, dichiara risolto il rapporto, e condanna il datore a pagare tra 12 e 24 mensilità (anzianità lavoratore; numero dipendenti, dimensioni attività economica, comportamento e condizioni delle parti;
- b) manifesta insussistenza del fatto, può (non "deve"), annullarlo, condannare a reintegrare e a pagare un'indennità (massimo 12 mensilità).

La legittimità del recesso per GMO postula 3 condizioni:

- la veridicità del fatto addotto (es. soppressione della mansione);
- il nesso causale con le mansioni svolte dal dipendente;
- l'impossibilità del *repêchage*.

In molte decisioni la non dimostrazione del *repêchage* era sanzionata solo con il risarcimento del danno, tra 12 e 24 mensilità. **Attenzione!**

Cass. 12 dicembre 2018, n. 32159 – La decisione muove da una sentenza con cui la Corte d'Appello di Milano, ritenendo violato l'obbligo di *repêchage*, esclusa la reintegra, aveva condannato la società solo a risarcire il danno, con un'indennità (18 mesi dell'ultima retribuzione globale di fatto).

Decidendo sul ricorso del lavoratore, accolto quanto al tipo di tutela applicabile per la violazione dell'obbligo di *repêchage*, la Suprema Corte ha affermato che "**la verifica del requisito della manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo concerne entrambi i presupposti di legittimità del recesso, e quindi:**

a) le ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento;

b) l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore.

Cass. 12 dicembre 2018, n. 32159 – La "manifesta insussistenza" va riferita a un'evidente assenza di tali presupposti, a fronte della quale il giudice può applicare l'art. 18, co. 7, se tale regime sanzionatorio non è troppo oneroso".

Avendo la Corte territoriale violato tale principio, affermando che la violazione dell'obbligo di *repêchage* determina una tutela solo indennitaria, mentre anche la carenza di 1 dei 2 presupposti (lettere *a* e *b* di cui sopra) di legittimità del recesso per GMO - e, quindi, pure la sola impossibilità di una diversa utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse - può determinare la sanzione reintegratoria ex art. 18, **la pronuncia è stata cassata, con rinvio che consenta al giudice del merito di delibare l'eventuale manifesta insussistenza del presupposto di legittimità del licenziamento, rappresentato dalla possibilità di utilizzare altrove il licenziando, in base a tale principio di diritto.**

Cass. 2 maggio 2018, n. 10435 – In questa occasione, la Cassazione ha affermato che:

a) **la verifica della manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, ex art. 18, co. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300, concerne entrambi i presupposti di legittimità del recesso e, quindi, tanto le ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento quanto l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore (*repêchage*);**

b) fermo l'onere della prova che grava sul datore, la "manifesta insussistenza" va riferita a una evidente, e facilmente verificabile sul piano probatorio, assenza dei suddetti presupposti, che consenta di apprezzare la chiara pretestuosità del recesso;

c) ove il giudice accerti il requisito della "manifesta insussistenza del fatto", può scegliere di applicare la **tutela reintegratoria** ex art. 18, co. 4, della legge n. 300/1970, salvo che, al momento di adozione del provvedimento, tale regime sanzionatorio non risulti incompatibile con la struttura organizzativa dell'impresa e dunque **eccessivamente oneroso**; in tal caso, nonostante l'accertata manifesta insussistenza di 1 dei requisiti costitutivi del licenziamento, egli può optare per l'applicabilità della sola tutela indennitaria.

Conclusioni - L'orientamento della Suprema Corte appena sopra riportato **alza notevolmente la soglia di rischio per il datore**, il quale quindi (prima di licenziare) deve valutare con estrema attenzione le possibili conseguenze del proprio operato, verificando, con diligenza e buona fede, se vi sono altre posizioni di lavoro da offrire al dipendente che si vuole estromettere.

Tutto ciò, evidentemente, anche alla luce del nuovo testo dell'articolo 2103 del codice civile.

GMO ANCHE SENZA CRISI DI IMPRESA (Cass. 1.7.2016, n. 13516)

Il datore, nel procedere al riassetto della sua impresa, può ricercare il profitto con la riduzione del costo del lavoro o di altri fattori produttivi, fermo il limite che il suo obiettivo non può essere perseguito solo abbattendo il costo del lavoro, ossia con il semplice licenziamento non giustificato da un effettivo mutamento dell'organizzazione tecnico-produttiva ma solo dal fine di sostituirlo con un altro meno retribuito, ancorché addetto alle medesime mansioni.

Quindi, in caso di riorganizzazione aziendale, il datore, cui l'art. 41 Cost. lascia la scelta della migliore combinazione dei fattori produttivi per l'incremento della produttività, non è tenuto a dimostrare l'esistenza di sfavorevoli contingenze di mercato, trattandosi di necessità non richiesta dall'art. 3 della legge n. 604/1966 e dovendosi altrimenti ammettere la legittimità del licenziamento solo ove esso tenda a evitare il fallimento dell'impresa e non anche a migliorarne la redditività.

GMO ANCHE SENZA CRISI DI IMPRESA (Cass. 7.12.2016, n. 25201)

- a) l'interpretazione dell'art. 3 L. n. 604/1966 esclude che per ritenere giustificato il licenziamento per GMO vi debbano essere **situazioni sfavorevoli o spese notevoli e straordinarie;**
- b) ex art. 41 Cost. spetta all'imprenditore stabilire l'organico;
- c) la scelta che ha comportato la soppressione del settore lavorativo, reparto o posto cui era addetto il dipendente, non è sindacabile sotto i profili di congruità e opportunità, **a condizione che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato.**
- d) la circostanza che la ristrutturazione può essere originata dall'obiettivo di una migliore efficienza gestionale o produttiva o di un **incremento della redditività** (ossia del **profitto**), e non solo dalla necessità di fare fronte a una crisi o a spese straordinarie, non significa che la decisione imprenditoriale sia sottratta a ogni controllo.

**GMO ANCHE SENZA CRISI DI IMPRESA
(Cass. 7.12.2016, n. 25201)**

Nella stessa sentenza si precisa che:

- a) **resta fermo il controllo del giudice su effettività e non pretestuosità della ragione in concreto adottata dall'imprenditore a giustificazione del recesso;**
- b) va sempre verificato il nesso causale tra la ragione inerente l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro (dichiarata dall'imprenditore) e il licenziamento in termini di riferibilità e coerenza con la ristrutturazione. **Se manca il nesso, si rivela l'uso distorto del potere datoriale, con conseguente illegittimità della risoluzione del rapporto di lavoro.**

GMO ANCHE SENZA CRISI DI IMPRESA (Cass. 3.5.2017, n. 10699)

Ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966, **lo stato di crisi o l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un requisito di legittimità**, essendo sufficiente che le **ragioni** inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, **che devono essere esplicitate nella lettera di recesso**, determinino causalmente un **effettivo mutamento dell'assetto organizzativo** attraverso la soppressione della posizione lavorativa a cui era adibito il lavoratore licenziato.

GMO ANCHE SENZA CRISI DI IMPRESA (Cass. 24.5.2017, n. 13015)

Si consolida l'orientamento secondo cui, perché il licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia legittimo, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto indispensabile, essendo invece sufficiente che siano dimostrate le ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro, tra cui una miglior efficienza gestionale o un incremento della redditività. Infatti la Suprema Corte ha ulteriormente ribadito che **il datore, nel procedere al riassetto dell'impresa, può ricercare il profitto anche tramite la riduzione del costo del lavoro o di altri fattori: ne consegue che, in caso di riorganizzazione, egli non deve dimostrare l'esistenza di situazioni sfavorevoli di mercato, senza che possa rilevare, in senso contrario, la presenza di eventuali utili di bilancio.**

GMO ANCHE SENZA CRISI DI IMPRESA (Cass. 12.4.2018, n. 9127)

La legittimità del licenziamento per GMO non rinviene nell'andamento economico negativo dell'azienda un presupposto che il datore deve necessariamente provare e il giudice accertare, tale da assurgere a requisito di legittimità intrinseco al recesso ai fini dell'integrazione della fattispecie astratta. E' sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo, sopprimendo una posizione lavorativa. Tra tali ragioni, non possono essere aprioristicamente escluse quelle che:

- a) attengono a una migliore efficienza gestionale o produttiva, o
- b) dirette a un incremento della redditività d'impresa;

giacché la scelta imprenditoriale di sopprimere il posto non è sindacabile nei suoi profili di congruità e opportunità, ai sensi dell'art. 41 della Costituzione.

Il computo dell'organico

Computo dell'organico: sono veramente 25?

| | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|
| Dipendente Tempo Indeterminato | Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato |
| Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato |
| Dipendente tempo indeterminato | Part time 50% | Part time 50% | Somministrato da Agenzia | Somministrato da Agenzia |
| Apprendista | Apprendista | Apprendista | Tempo determinato 12 mesi | Tempo determinato 12 mesi |
| Distacco c/o altra impresa | Intermittente | Accessorio | Tempo indeterminato con telelavoro | Tempo indeterminato con telelavoro |

In azienda operano 25 persone ma...

- 11 sono a tempo indeterminato e pieno
- 2 sono part time al 50%
- 2 sono somministrati
- 3 sono apprendisti
- 2 sono a tempo determinato per 12 mesi
- 1 è in distacco presso altro soggetto
- 1 è intermittente
- 1 è accessorio
- 2 sono a tempo indeterminato ma in telelavoro

Le regole per il computo

**Come si contano gli 11
dipendenti a tempo
indeterminato?**

**Ogni dipendente si conta come
unità intera, quindi 11
dipendenti**

Le regole per il computo

Come si contano i 2 dipendenti a tempo indeterminato e parziale per il 50% dell'orario?

In proporzione all'orario effettivamente svolto, quindi metà più metà = 1 dipendente

Attenzione a clausole elastiche e lavoro supplementare

Le regole per il computo

Come si contano i 2 lavoratori utilizzati in somministrazione?

Non si contano nell'organico dell'utilizzatore perché sono dipendenti dell'Agenzia

Attenzione a divieti di somministrazione, forma scritta, limiti numerici ecc.

Le regole per il computo

Come si contano i 3 apprendisti?

Art. 47, co. 3, D.Lgs. 81/2015: salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Attenzione a mancata erogazione della formazione e a limiti numerici

Le regole per il computo

Come si contano i 2 contratti a termine di 12 mesi ciascuno?

Art. 27, D.Lgs. 81/2015: salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Attenzione a superamento durata massima, pause intermedie ecc.

Le regole per il computo

Come si conta il lavoratore distaccato presso altro soggetto?

L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. In caso di distacco il datore rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Attenzione a requisiti di regolarità del distacco (art. 30 D.Lgs. 276/2003)

Le regole per il computo

Come si conta il lavoratore intermittente?

Art. 18, D.Lgs. 81/2015: ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Attenzione ai casi in cui il lavoro intermittente è ammesso e/o vietato

Le regole per il computo

Come si conta il lavoratore accessorio?

Premesso che la norma è stata abolita, il lavoratore accessorio non si computa nell'organico, in quanto non è un dipendente

Attenzione ai casi in cui il lavoro accessorio è vietato (appalti) e al superamento dei limiti economici

Le regole per il computo

Come si conta il lavoratore a tempo indeterminato in telelavoro?

Art. 23, D.Lgs. 80/2015: i datori privati che facciano ricorso al telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

L'adibizione al telelavoro, per l'esclusione dal computo, deve essere al 100%

COMPUTO NELL'ORGANICO

I lavoratori ammessi al lavoro agile non si contano nell'organico aziendale per stabilire:

- **il numero di dipendenti in caso di licenziamento illegittimo (risarcimento più basso e no alla reintegrazione nel posto di lavoro)**
- **il numero di disabili da assumere**
- **se spetta lo sconto del 50% sui contributi in caso di contratti a termine per sostituzioni maternità**
- **se spetta la riduzione contributiva apprendisti**
- **onere di stabilizzazione degli apprendisti professionalizzanti, eccetera**

COMPUTO NELL'ORGANICO: pertanto, ove gli stessi siano ammessi al telelavoro solo parzialmente, sono esclusi in proporzione all'orario svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno (Min. Lav., Nota 17.2.2016, prot. n. 970). con riguardo all'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, il Ministero ha precisato che l'esclusione dal computo nell'organico aziendale:

- è riconosciuta dalla norma unicamente per i datori di lavoro privati;
- presuppone che i lavoratori siano ammessi al telelavoro per l'intero orario di lavoro;

Computo dell'organico: i 25 sono scesi a 14!!!

| | | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato |
| Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato | Dipendente tempo indeterminato |
| Dipendente tempo indeterminato | Part time 50% | Part time 50% | Somministrato da Agenzia | Somministrato da Agenzia |
| Apprendista | Apprendista | Apprendista | Tempo determinato 12 mesi | Tempo determinato 12 mesi |
| Distacco c/o altra impresa | Intermittente | Accessorio | Tempo indeterminato con telelavoro | Tempo indeterminato con telelavoro |

Incentivo Occupazione Mezzogiorno 2019 e 2020

INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO

(Art. 1, co. 247, legge 30 dicembre 2018, n. 145)

I programmi operativi nazionali, regionali e complementari possono prevedere, nel limite complessivo di 500 milioni di euro per ciascuno degli anni 2019 e 2020, nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato, misure per favorire nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna** l'assunzione a **tempo indeterminato** di soggetti:

- a) che **non abbiano compiuto 35 anni**; o
- b) di almeno **35 anni privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**.

Il **decreto ministeriale 17 ottobre 2017**, che ha abrogato il D.M. 20 marzo 2013, all'art. 1, co. 1, n. 1, lettera a), definisce come “**privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**”, chi negli ultimi 6 mesi:

a) non ha prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto subordinato della durata di almeno 6 mesi;

b) non ha svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata da cui derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ex art. 13 del DPR 22 dicembre 1986, n. 917 (4.800 e 8.145 euro).

INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO

(Art. 1, co. 247, legge 30 dicembre 2018, n. 145)

Per i soggetti di cui al primo periodo, l'esonero ex art. 1-*bis*, co. 1, del D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (legge n. 96/2018), è **elevato fino al 100%**, nel limite massimo di importo su base annua pari a quanto stabilito dall'art. 1, co. 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (esso è quindi pari a **8.060 euro per 36 mesi**), ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti, limitatamente al loro periodo di applicazione.

Incentivo occupazione mezzogiorno 2018

Art. 1, co. 893, Legge 27 dicembre 2017, n. 205
Decreto ANPAL 2 gennaio 2018, n. 2

Alberto Bosco

Incentivo occupazione mezzogiorno 2018

PREMESSA: la 27.12.2017, n. 205, all'art. 1, co. 893 ha stabilito che i programmi operativi nazionali e complementari possono prevedere per il 2018, e rispettando le norme UE in materia di aiuti di Stato, misure per favorire nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna** l'assunzione a tempo indeterminato di soggetti:

- a) **che non abbiano compiuto i 35 anni di età**; ovvero di
- b) **almeno 35 anni, se privi impiego regolarmente retribuito almeno 6 mesi.**

Per essi, l'esonero contributivo di cui al co. 100 è elevato fino al 100%, nel limite di 8.060 euro annui. Questo nuovo esonero contributivo è riconosciuto in deroga a quanto previsto dal co. 114, secondo periodo: in pratica, esso è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

In attuazione è stato emanato il decreto ANPAL 2 gennaio 2018, n. 2, che ha istituito l'Incentivo Occupazione Mezzogiorno, con una dotazione massima di 500 milioni di euro, la cui gestione è affidata all'Inps.

Incentivo occupazione mezzogiorno 2018

DATORI INTERESSATI: tutti i datori privati che, senza esservi tenuti, assumono **PERSONE DISOCCUPATE**, ex art. 19 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, in possesso dei previsti requisiti, **CON I QUALI NON ABBIANO INTRATTENUTO “UN RAPPORTO DI LAVORO NEGLI ULTIMI 6 MESI”**: e quindi (salvo diverse precisazioni ufficiali) è di ostacolo non solo il lavoro subordinato ma anche quello autonomo o parasubordinato, a prescindere dalla durata e dall’orario del contratto precedente (beninteso, solo per i 6 mesi precedenti la nuova assunzione). A tale divieto fa **eccezione solo la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro a tempo determinato**.

Le assunzioni vanno fatte nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2018.

Nota Bene L’art. 19 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, dispone che sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica la propria immediata disponibilità (**DID**) allo svolgimento di attività lavorativa e a partecipare alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l’impiego.

Incentivo occupazione mezzogiorno 2018

LAVORATORI INTERESSATI: l'incentivo è riconosciuto al datore se assume un soggetto disoccupato con le seguenti caratteristiche:

- a) età compresa tra i 16 (compiuti) e i 34 (35 non compiuti) anni;**
- b) almeno 35 anni di età, privi di impiego regolarmente retribuito.**

Tali soggetti, salvo il caso della trasformazione a tempo indeterminato di un precedente contratto a termine, non devono aver avuto un rapporto di lavoro negli ultimi 6 mesi con il medesimo datore.

Nota Bene Ex art. 1, co. 1, del D.M. 20 marzo 2013, sono “privi di impiego regolarmente retribuito” coloro che negli ultimi 6 mesi:

- a) non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi; o che
- b) hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata da cui derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione: tale reddito è pari a 8.000 euro per i redditi assimilati a quello di lavoro dipendente, e a 4.800 euro nelle altre ipotesi.

Incentivo occupazione mezzogiorno 2018

AMBITO TERRITORIALE: l'incentivo spetta solo se la **sede di lavoro** per la quale l'assunzione viene effettuata è ubicata **nelle regioni** (il luogo di origine del lavoratore o la sua residenza non hanno alcuna rilevanza ai fini dell'incentivo):

- “meno sviluppate”: **Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia**
- “in transizione”: **Abruzzo, Molise e Sardegna**

Se la sede di lavoro viene spostata al di fuori di una delle regioni di cui sopra, l'incentivo non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello di trasferimento. Invece, la fruizione dell'incentivo prosegue normalmente se la sede di lavoro viene spostata da una regione di cui sopra a un'altra (es. da Calabria a Sicilia).

Incentivo occupazione mezzogiorno 2018

TIPOLOGIE CONTRATTUALI INTERESSATE ED ESCLUSE: l'incentivo è riconosciuto solo per le seguenti tipologie di contratto di lavoro;

- a) assunzione “diretta” a **tempo indeterminato**, full o part time;
- b) assunzione a tempo indeterminato a scopo di **somministrazione** (orario pieno o part time);
- c) **apprendistato professionalizzante** (esclusi quindi il I e III tipo);
- d) **trasformazione del contratto a termine** in rapporto a tempo indeterminato, se vi sono i requisiti anagrafici (ossia se si tratta di lavoratori di età compresa tra 16 e 34 anni, ovvero con almeno 35 anni, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi ai sensi del decreto ministeriale 20 marzo 2013);
- e) assunzione con contratto di lavoro subordinato del **socio lavoratore di cooperativa**.

Invece, l'incentivo non spetta se le assunzioni avvengono con contratto di lavoro domestico, intermittente (anche se a tempo indeterminato) e occasionale.

Incentivo occupazione mezzogiorno 2018

IMPORTO E DURATA: l'incentivo è pari alla **contribuzione previdenziale a carico del datore**, con **esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail**, per un periodo di **12 mesi** a partire dalla data di assunzione – che deve essere comunque effettuata non oltre il 31 dicembre 2018 – nel **limite massimo di 8.060 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile, per ogni lavoratore assunto.

Se l'orario di lavoro è a tempo parziale, il massimale viene ridotto in misura proporzionale alla riduzione dell'orario di lavoro che è stata concordata tra le parti.

Infine, in ogni caso, a pena di decadenza, **l'incentivo va fruito entro il 29 febbraio 2020.**

Incentivo occupazione mezzogiorno 2018

AIUTI DI STATO: l'Incentivo Occupazione Mezzogiorno è fruito nel rispetto di queste regole:

- a) **entro i limiti degli aiuti *de minimis***, ossia di quanto previsto dal Regolamento UE 18 dicembre 2013, n. 1407: se vi è il superamento dei limiti stabiliti dalle norme UE in materia di aiuti di stato in regime “*de minimis*”, l'Inps revoca l'incentivo e applica le sanzioni civili previste;
- b) **oltre i limiti previsti dal Regolamento UE 18 dicembre 2013, n. 1407**, alle condizioni previste dall'articolo 7 del decreto, ossia **in presenza di un incremento occupazionale netto** (salvo casi particolari) nonché ove sussistano le particolari condizioni di seguito precisate.

Incentivo occupazione mezzogiorno 2018

FRUIZIONE OLTRE I LIMITI DEL “DE MINIMIS”: gli incentivi possono essere fruiti oltre i limiti del regime “*de minimis*” se vi sono le condizioni elencate di seguito.

Incremento occupazionale - L’incentivo spetta se l’assunzione comporta un incremento occupazionale netto o se vi sono condizioni ex co. 4 (mancato incremento dell’organico a causa di dimissioni volontarie eccetera). L’incremento occupazionale netto deve essere:

a) inteso quale aumento netto del numero di dipendenti di un datore rispetto alla media nei 12 mesi precedenti l’assunzione;

b) mantenuto per tutto il periodo di assunzione agevolata;

secondo quanto previsto dall’articolo 31, co. 1, lettera f), del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150: nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei **12 mesi precedenti**, avuto riguardo alla **nozione di “impresa unica”** di cui all’articolo 2, par. 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, **escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d’età, riduzione volontaria dell’orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.**

Incentivo occupazione mezzogiorno 2018

FRUIZIONE OLTRE I LIMITI DEL “DE MINIMIS”: *Non necessità dell’incremento occupazionale* – Il rispetto del requisito dell’incremento occupazionale netto non è necessario se il posto o i posti occupati si sono resi vacanti per:

- a) dimissioni volontarie (e, quindi, non per giusta causa);
- b) invalidità;
- c) pensionamento per raggiunti limiti di età;
- d) riduzione volontaria dell’orario di lavoro (ossia passaggio a part time o ulteriore riduzione dell’orario part time);
- e) licenziamento per giusta causa (non è invece stato previsto il licenziamento per giustificato motivo soggettivo con preavviso).

La fruizione dell’incentivo, invece, non spetta se i posti si sono resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale (art. 32, par. 3, Regolamento UE 17 giugno 2014, n. 651). In ogni caso, l’incentivo in esame è riconosciuto nei limiti dell’intensità di aiuto previsti dall’articolo 32 del Regolamento UE 17 giugno 2014, n. 651.

Incentivo occupazione mezzogiorno 2018

FRUIZIONE OLTRE I LIMITI DEL “DE MINIMIS”: *Lavoratori tra 25 e 34 anni* – Se il lavoratore, all’atto dell’assunzione, ha un’età compresa tra 25 e 34 anni, **l’incentivo può essere fruito solo se, oltre all’incremento occupazionale netto, ricorre anche almeno 1 delle condizioni di seguito elencate**, che si verificano se il lavoratore:

- a) è **privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**, ai sensi del decreto ministeriale 20 marzo 2013;
- b) **non è in possesso di un diploma di istruzione secondaria di II grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;**
- c) **ha completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non ha ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;**
- d) è assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di **disparità uomo-donna che supera almeno del 25%** la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero sia assunto in settori economici in cui è riscontrato tale differenziale minimo del 25%, ai sensi del decreto interministeriale 10 novembre 2017, n. 335, di attuazione dell’articolo 2, punto 4, lettera f), del Regolamento UE 17 giugno 2014, n. 651.

Incentivo occupazione mezzogiorno 2018

CUMULABILITÀ CON ALTRE MISURE: l'incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile ex art. 1, co. 100, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. In tal caso, l'incentivo è fruibile per la parte residua, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico datore, esclusi premi e contributi Inail, nel limite complessivo di 8.060 euro su base annua, per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile. **In pratica, il datore può beneficiare: per il 1° anno dell'esonero per il Mezzogiorno (100% dei contributi fino a un massimo di 8.060 euro annui), e poi – per i 2 anni successivi – del bonus occupazione giovani (50% dei contributi fino a un massimo di 3.000 euro annui).**

Infine, fatto salvo quanto appena sopra, l'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

Incentivo occupazione mezzogiorno 2018

PROCEDURA: i datori interessati devono inviare all'Inps un'istanza preliminare di ammissione, tramite apposito modulo telematico, indicando i dati relativi all'assunzione (già effettuata o che si intende effettuare), secondo le modalità indicate con nuova circolare. Dal proprio canto, l'Inps agisce come segue:

- a) determina l'importo dell'incentivo spettante in relazione alla durata e alla retribuzione del contratto di lavoro che è stato sottoscritto;
- b) verifica i requisiti di ammissione all'incentivo;
- c) accerta la disponibilità residua delle risorse;
- d) se le verifiche preliminari hanno esito positivo, comunica l'avvenuta prenotazione dell'importo dell'incentivo a favore del datore di lavoro,

A questo punto, **entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione da parte dell'Inps, il datore di lavoro deve – a pena di decadenza – effettuare l'assunzione (se ancora non l'ha fatto) e confermare la prenotazione in suo favore:** dopo l'autorizzazione, l'erogazione del beneficio avviene mediante conguaglio sulle denunce contributive.

Incentivo occupazione mezzogiorno 2018

AUTORIZZAZIONE E LIMITI DI SPESA: l'Inps autorizza il beneficio nel limite delle risorse disponibili, sulla base della stima previsionale del costo legato a ogni singola assunzione agevolata. In ogni caso il beneficio è così autorizzato:

a) assunzioni effettuate prima della disponibilità del modulo telematico di istanza: l'Inps autorizza l'esonero secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione;

b) assunzioni effettuate dopo che è stato reso disponibile il modulo telematico: l'Inps autorizza il beneficio secondo l'ordine cronologico di presentazione dell'istanza preliminare.

L'Istituto può gestire direttamente fondi fino a 200 milioni di euro, la dotazione complessiva salirà di ulteriori 300 milioni, arrivando a 500 milioni di euro in tutto, dopo approvazione del Programma operativo Complementare SPAO.

INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET 2019

Art. 1, co. 893, Legge 27.12.2017, n. 205

Decreto ANPAL 2 gennaio 2018, n. 3

Decreto ANPAL 5 marzo 2018, n. 83

Inps, circolare 19 marzo 2018, n. 48

Decreto ANPAL 28.12.2018, n. 581

Anche se non contenuto nella legge di bilancio 2019, va evidenziato che l'ANPAL, con **decreto 28 dicembre 2018, n. 581**, ha disposto che l'Incentivo Occupazione NEET a valere sul Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" (PON IOG) è prorogato: l'incentivo **(8.060 euro per 1 anno)** è riconosciuto anche per le **assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019**, nei limiti delle disponibilità finanziarie; infine, esso, a pena di decadenza, dovrà essere fruito entro il 28 febbraio 2021.

DATORI INTERESSATI: sono ammessi all'incentivo i datori privati, anche non imprenditori che, senza esservi tenuti, assumono disoccupati. Come precisato dall'Inps nella circ. 2 marzo 2018, n. 40 (su esonero "generale"), sono interessati:

a) **datori imprenditori:** enti pubblici economici (EPE); organismi pubblici interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;

b) **datori non imprenditori:** ossia i datori privati che non svolgono attività imprenditoriale ex art. 2082 cod. civ., ad esempio: associazioni culturali, politiche, sindacali o di volontariato; **studi professionali;** aziende speciali costituite anche in consorzio (ex artt. 31 e 114 del D.Lgs. n. 267/2000); consorzi di bonifica e industriali; enti morali ed ecclesiastici.

LAVORATORI INTERESSATI: l'incentivo spetta, salve le precisazioni sugli aiuti di Stato, per l'assunzione di **giovani aderenti al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani"** ("Ga.Gi.") a condizione che, se di età inferiore a 18 anni, abbiano assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione.

Possono registrarsi a Ga.Gi. i giovani di **età compresa tra i 16 (compiuti) e i 29 anni (30 non compiuti)**, cd. NEET, *Not [engaged in] Education, Employment or Training*, cioè non inseriti in un percorso di studi o formazione, ex art. 16 Regolamento (UE) 1304/13.

NUOVA ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO: REQUISITI

| Età | De minimis | Requisiti richiesti |
|-----------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16 – 24 anni * | Entro i limiti | Iscrizione a Garanzia Giovani |
| | Oltre i limiti | Iscrizione a Garanzia Giovani + Incremento occupazionale netto |
| 25 – 29 anni (30 non compiuti) | Entro i limiti | Iscrizione a Garanzia Giovani |
| | Oltre i limiti | Iscrizione a Garanzia Giovani + Incremento occupazionale netto + requisiti art. 7, co. 6, decreto 3/2018 ** |

* I giovani di età inferiore ai 18 anni (ossia da 16 compiuti a 18 non compiuti), devono aver assolto al diritto-dovere all'istruzione e formazione.

** Nella fascia 25-29 anni, l'incentivo è fruibile solo se, oltre all'aumento occupazionale, il lavoratore: a) è privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, ex D.M. 17 ottobre 2017; b) non ha diploma di istruzione secondaria di 2° grado, qualifica o diploma di IeFP; c) ha completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non ha ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; d) è assunto in professioni o settori con tasso disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici o in settori economici in cui vi è il differenziale di almeno il 25%, ai sensi del D.M. 10.11.2017, n. 335.

Il **decreto ministeriale 17 ottobre 2017**, che ha abrogato il D.M. 20 marzo 2013, all'art. 1, co. 1, n. 1, lettera a), definisce come “**privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**”, chi negli ultimi 6 mesi:

a) non ha prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto subordinato della durata di almeno 6 mesi;

b) non ha svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata da cui derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ex art. 13 del DPR 22 dicembre 1986, n. 917 (4.800 e 8.145 euro).

AMBITO TERRITORIALE: l'agevolazione spetta per le assunzioni effettuate in **tutta Italia, escluse** quelle aventi come sede di lavoro il territorio della **Provincia Autonoma di Bolzano**.

Come espressamente previsto dalla norma, nel caso di spostamento della sede di lavoro al di fuori dei territori per cui è previsto l'incentivo, l'agevolazione non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento (articolo 3, co. 2, decreto ANPAL n. 3/2018).

NEET: QUALI SONO I RAPPORTI INCENTIVATI?

| | |
|----------------------------------------------------|-----------|
| Tempo indeterminato (anche part time) | SI |
| Trasformazioni da CTD a CTI | NO |
| Assunzioni a TI a scopo di somministrazione | SI |
| Apprendistato professionalizzante | SI |
| Rapporti subordinati con cooperativa lavoro | SI |
| Contratto lavoro domestico | NO |
| Contratto intermittente (anche a TI) | NO |
| Prestazioni lavoro occasionale (CPO e LF) | NO |
| Apprendistato I tipo | NO |
| Apprendistato III tipo | NO |

RAPPORTI INCENTIVATI: l'incentivo, ex art. 2, co. 6, del decreto ANPAL n. 3/2018, spetta per assunzioni effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2018. Sono incentivabili, anche se a **tempo parziale**:

- a) le assunzioni **a tempo indeterminato**: non è espressamente richiamato il contratto a tutele crescenti, a differenza dell'esonero di cui alla legge di bilancio 2018;
- b) le **assunzioni a TI a scopo di somministrazione**;
- c) i rapporti di **apprendistato professionalizzante**;
- d) i **rapporti subordinati** instaurati in attuazione del vincolo associativo con una **cooperativa di lavoro**.

PART TIME: premesso che i rapporti a tempo parziale sono previsti espressamente, in caso di assunzione (o trasformazione a TI) a tempo parziale, ex art. 5, co. 2, del decreto ANPAL, il **massimale dell'agevolazione va ridotto in proporzione**. Inoltre, in caso di:

a) **variazione in aumento** della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto (compresa l'assunzione a part time e successiva trasformazione full time), il beneficio fruibile non può superare il tetto già autorizzato;

b) **diminuzione dell'orario** (compresa l'assunzione full time e la successiva trasformazione a part time), sarà onere del datore ricalcolare l'incentivo ridotto e fruire dell'importo ridotto.

SOMMINISTRAZIONE: sono incentivabili, a prescindere dal fatto che siano a tempo pieno o parziale, anche le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione: in tal caso l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per quella a termine, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

APPRENDISTATO

PROFESSIONALIZZANTE:

l'agevolazione si applica solo per il periodo formativo. In pratica, se:

a) l'apprendistato ha durata pari o superiore a 12 mesi: la misura dell'incentivo è quella per i rapporti a tempo indeterminato;

b) il periodo formativo ha durata inferiore a 12 mesi: il beneficio va ridotto in proporzione alla effettiva durata (es.: per un periodo formativo di 6 mesi, l'incentivo massimo, da parametrare ai contributi dovuti, è pari a 4.030 euro).

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE:

- **l'esonero riguarda la contribuzione ridotta dovuta dai datori nei primi 12 mesi di rapporto;**
- **per gli anni successivi al 1°, ossia dal 2° in poi, il datore continuerà ad applicare le aliquote contributive previste per la specifica tipologia contrattuale.**
- **nessun beneficio spetta per il periodo di mantenimento in servizio a fine apprendistato** (cfr. art. 47, co. 7, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81), anche se compreso nei 12 mesi dall'inizio della fruizione: in tal caso opera solo contribuzione ridotta per 1 altro anno.

CESSIONE E TRASFERIMENTO D'AZIENDA: l'incentivo spetta, se vi sono tutte le condizioni, anche nelle ipotesi di passaggio di un lavoratore, per cui il datore cedente stava già godendo dell'incentivo, a un altro datore, a seguito di:

- a) cessione individuale contratto *ex art. 1406 cod. civ.*; o
- b) trasferimento di azienda *ex art. 2112 cod. civ.*;

dopo la preventiva verifica di legittimità dell'operazione effettuata da parte della Struttura territoriale competente dell'Inps (per le istruzioni operative cfr. Inps, circolare 19 marzo 2018, n. 48).

RAPPORTI ESCLUSI: invece, l'incentivo non spetta con riguardo alle seguenti fattispecie contrattuali:

- a) contratto di lavoro domestico;
- b) contratto di lavoro intermittente (anche se a tempo indeterminato);
- c) prestazioni di lavoro occasionale;
- d) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (I tipo);
- e) apprendistato di alta formazione e di ricerca (III tipo);
- f) contratto a termine, anche se poi è trasformato a TI.

TRASFORMAZIONE DA TEMPO DETERMINATO A INDETERMINATO: come precisato dall'Inps (circ. 19 marzo 2018, n. 48), **l'agevolazione non è riconosciuta per la trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine:** infatti, in caso di trasformazione il giovane non avrebbe il requisito fondante il beneficio ovvero la condizione di NEET.

E' invece possibile fruire del beneficio, se vi sono tutte le condizioni, se, dopo un precedente rapporto a termine, il datore assume quel lavoratore con contratto subordinato a tempo indeterminato: in tal caso opera la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% eventualmente versato.

- A favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per 1 solo rapporto.
- **Dopo la prima concessione non è possibile rilasciare nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'entità del beneficio effettivamente fruito.**

ASSETTO E MISURA: l'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore (**no Inail**) **fino a 8.060 euro annui**, riparametrato su **base mensile per 12** e fruibile, a pena di decadenza, **entro il 29 febbraio 2020**.

La soglia massima di esonero per il **periodo di paga mensile è 671,66 euro** ($8.060 : 12$) e, per i rapporti instaurati o risolti nel mese, va riproporzionata a **21,66 euro (euro 671,66 : 31) per ogni giorno** di fruizione dell'esonero (per i rapporti a **tempo parziale, il massimale va proporzionalmente ridotto**).

In caso di **cumulo** con l'esonero della legge di bilancio 2018, l'importo massimo di 671,66 euro comprende anche tale beneficio, pari a massimo 250 euro mensili.

ASSETTO E MISURA: l'esonero (max 8.060 euro), non si applica a:

- a) premi e contributi dovuti all'Inail;
- b) contributo, se dovuto, al Fondo per l'erogazione ai dipendenti del settore privato dei TFR;
- c) contributo, se dovuto, ai fondi ex artt. 26, 27, 28 e 29 del D.Lgs. n. 148/2015, e al Fondo di solidarietà territoriale della Provincia autonoma di TN e BZ (art. 40 D.Lgs. n. 148/2015);
- d) contribuzioni che non hanno natura previdenziale o concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali: contributo per garanzia su finanziamento Qu.I.R.; contributo ex art. 25, co. 4, L. n. 845/1978 (0,30%), per i fondi interprofessionali per la formazione continua; contributo di solidarietà sui versamenti per la previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria ex legge n. 166/1991; contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e gli sportivi professionisti.

ASSETTO E MISURA: trattandosi di contribuzione previdenziale a carico datore, il contributo aggiuntivo IVS per finanziare l'incremento delle aliquote del FPLD (0,50%), è soggetto all'esonero: l'art. 3, co. 16, L. n. 297/1982 prevede l'abbattimento della quota annua di TFR in misura pari a tale incremento contributivo: quindi, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS il datore non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del TFR o dovrà effettuare tale abbattimento in misura pari alla quota del contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Infine, dato che l'esonero opera sui contributi effettivamente dovuti, se si applicano le misure compensative ex art. 10, co. 2 e 3, D.Lgs. n. 252/2005 (destinazione TFR a fondi pensione, al fondo per l'erogazione dei TFR ex art. 2120 cod. civ., ed erogazione in busta Qu.I.R.) l'esonero è calcolato sui contributi dovuti, al netto delle riduzioni scaturenti dall'applicazione delle misure compensative.

Sospensione: il periodo di godimento del bonus può essere sospeso solo in caso di assenza obbligatoria per maternità, consentendo il differimento del periodo di fruizione: tuttavia, **anche in tale ipotesi, l'incentivo va fruito, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2021;** quindi non è possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi e l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza gennaio 2021.

In caso di sospensione (quiescenza) del rapporto per maternità con relativo differimento temporale della fruizione dei benefici, **il datore, sulle integrazioni della retribuzione poste a suo carico dalle previsioni contrattuali nel periodo di astensione, deve versare l'ordinaria contribuzione** senza poter fruire delle agevolazioni previste per le assunzioni agevolate (Inps, messaggio 21 marzo 2000, n. 72).

CONDIZIONI DI SPETTANZA: il diritto all'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:

a) rispetto delle condizioni ex art. 1, co. 1175 e 1176, della legge 296/2006: **adempimento obblighi contributivi; osservanza norme di tutela delle condizioni di lavoro; rispetto, fermi gli altri obblighi di legge, di accordi e contratti collettivi** nazionali nonché regionali, territoriali o aziendali, ove sottoscritti, stipulati dalle OO.SS. dei datori e lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

b) applicazione dei **principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui all'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015**, con particolare riguardo a:

1) l'incentivo non spetta se l'assunzione costituisce **attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o del contratto collettivo, anche se il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato in somministrazione (art. 31, co. 1, lettera a);

2) l'incentivo **non spetta se l'assunzione viola il diritto di precedenza**, di legge o contratto collettivo, alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a TI o cessato da un rapporto a termine. Tale condizione vale se, prima della somministrazione, l'utilizzatore non ha offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza perché licenziato da un rapporto a TI o cessato da un rapporto a termine (art. 31, co. 1, lettera b). Per il diritto di precedenza (Min. Lav., interpello n. 7/2016), **in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto dal lavoratore nei termini di legge (6 mesi da fine rapporto, 3 mesi per stagionali), il datore può legittimamente assumere altri lavoratori o trasformare altri rapporti a termine in essere;**

3) l'incentivo non spetta se presso il datore o l'utilizzatore (somministrazione) sono in atto **sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, trasformazione o somministrazione riguardino l'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello dei sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, co. 1, lettera c);

4) l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda **lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti**, da parte di un datore che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento (art. 31, co. 1, lettera d);

5) l'inoltro tardivo delle COB fa perdere la parte di incentivo per il periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (art. 31, co. 3).

| IPOTESI NON INCENTIVATE PERCHÉ L'ASSUNZIONE È "OBBLIGATORIA" | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Lavoratore | Fattispecie | Fonte |
| Ex dipendente a tempo indeterminato | Diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) dell'ex dipendente a tempo indeterminato licenziato per riduzione di personale negli ultimi 6 mesi. | Art. 15 L. 29.4.1949, n. 264 |
| Dipendente a tempo determinato | Diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato del dipendente a termine con rapporto cessato negli ultimi 12 mesi e che, nell'esecuzione di 1 o più contratti a termine presso la stessa azienda ha prestato attività lavorativa per più di 6 mesi (per gli stagionali, diritto di precedenza per nuove assunzioni a termine con stesso datore e stesse attività stagionali). | Art. 24 D.Lgs. 15.6.2015, n. 81 |
| Trasferimento d'azienda | Per i lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda in crisi (o un suo ramo), opera un diritto di precedenza nelle assunzioni (a termine e a TI) effettuate entro 1 anno dalla data del trasferimento ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. | Art. 47, co. 6, L. 29.12.1990, n. 428 |
| Sugli obblighi di assunzione previsti dal contratto collettivo si vedano, per esempio, le norme in caso di cambio appalto di servizi, per le quali l'azienda che subentra a un'altra è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda (cfr. contratto collettivo multiservizi). | | |

AIUTI DI STATO: l'incentivo NEET può essere fruito:

a) rispettando le previsioni del Regolamento (UE) 18 dicembre 2013, n. 1407, sull'applicazione degli artt. 107 e 108 del Trattato UE agli aiuti de minimis, o in alternativa

b) oltre tali limiti, alle condizioni di cui all'art. 7 del decreto ANPAL n. 3/2018, e quindi:

1) l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;

COMPATIBILITÀ CON GLI AIUTI DI STATO (*extra de minimis*):

2) per i **lavoratori tra i 25 e i 29 anni**, l'incentivo è fruibile solo quando, **oltre a incremento occupazionale**, vi è **almeno 1 di queste condizioni**, e quindi se il lavoratore:

a) è **privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**, ex D.M. 17 ottobre 2017;

b) non ha diploma istruzione secondaria di 2° grado o qualifica/diploma di istruzione/formazione professionale;

c) ha completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non ha ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;

d) è assunto in professioni o settori con disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici o è assunto in settori economici con differenziale minimo del 25%, ai sensi del D.M. 10 novembre 2017, n. 335.

DE MINIMIS O INCREMENTO OCCUPAZIONALE

Con riferimento al singolo rapporto di lavoro, la scelta di 1 dei 2 regimi applicabili in materia di aiuti di Stato (previsioni di cui agli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento della UE agli aiuti *de minimis* o applicazione dell'agevolazione oltre tali limiti nel rispetto dell'art. 7 del decreto direttoriale n. 3/2018), esclude l'operatività dell'altro, in quanto tra loro alternativi.

INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO: in alternativa al rispetto del *de minimis*, ai fini della determinazione dell'**incremento occupazionale**, il numero dei dipendenti è calcolato in **Unità di Lavoro Annuo** (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale del diritto comunitario.

Ex art. 2, par. 32, Regolamento (UE) n. 651/2014, l'incremento occupazionale netto è inteso come l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa a un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno.

INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO: per la Corte Giustizia UE, sez. II, 2.4.2009, C-415/07, nel valutare l'incremento occupazionale si deve raffrontare il numero medio di unità lavoro/anno dell'anno precedente con il numero medio di unità lavoro/anno dell'anno successivo all'assunzione: quindi l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro nei 12 mesi dopo l'assunzione agevolata e non l'occupazione "stimata" (Min. Lav., Interpello n. 34/2014).

Perciò, se alla fine dell'anno dopo l'assunzione vi è incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere riconosciuto e il datore (con le procedure di regolarizzazione) deve restituire le singole quote di incentivo eventualmente già godute in difetto del requisito.

INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO: L'Inps ha precisato che:

- a) ex art. 31, co. 1, lettera f), D.Lgs. n. 150/2015 ed art. 7, co. 3, decreto ANPAL, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata va fatto per ogni mese, avuto riguardo alla nozione di “**impresa unica**” (ex art. 2, par. 2, Regolamento (UE) n. 1408/2013);
- b) l'incremento va valutato sull'intera organizzazione del datore, e non sulla singola unità produttiva in cui si svolge la prestazione;
- c) per valutare l'incremento occupazionale si considerano i vari tipi di lavoratori a termine e TI (esclusi CPO e LF);
- d) il dipendente assunto (o utilizzato in somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non va computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito;
- e) **il rispetto dell'incremento occupazionale (che è richiesto solo oltre i limiti degli aiuti *de minimis*) va verificato in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'incentivo.**

Mancato incremento occupazionale: l'incentivo, ex art. 32, Regolamento (UE) n. 651/2014, comunque si applica se l'incremento occupazionale netto non si realizza perché il posto/i già occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di: **dimissioni volontarie; invalidità; pensionamento per limiti d'età; riduzione volontaria dell'orario; licenziamento per giusta causa.**

Negli altri casi, il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non permette di recuperare il beneficio perso.

COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI: l'incentivo non si cumula con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva, eccetto l'incentivo ex art. 1, co. 100, legge 205/2017.

L'art. 8 del decreto ANPAL n. 3/2018 (ex art. 1, co. 893, legge n. 205/2017), consente di cumulare l'Incentivo Occupazione NEET con quello **strutturale all'occupazione giovanile** ex art. 1, co. 100, L. 27 dicembre 2017, n. 205 (legge bilancio 2018).

L'art. 1, co. 100 e ss., ha previsto, dal 1° gennaio 2018, per tutti i datori privati, l'esonero dal versamento del 50% dei contributi a loro carico (esclusi premi e contributi Inail), nel limite di **3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile**, per l'assunzione a **tempo indeterminato a tutele crescenti** di giovani che, al momento dell'assunzione, **non abbiano compiuto 30 anni** (cioè, che non abbiano più di 29 anni e 364 giorni); **per le sole assunzioni fatte nel 2018, il limite sale a 35 anni** (34 e 364 giorni).

COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI: se l'assunzione, effettuata ex legge 205/2018, consente anche di fruire dell'Incentivo Occupazione NEET, esso è fruibile per la parte residua, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico datore (esclusi Inail), nel limite di 8.060 euro su base annua, importo da riparametrare su base mensile, per un ammontare mensile di 671,66 euro.

Quindi, nell'ipotesi di cumulo tra esonero contributivo ex legge di bilancio 2018 e Incentivo Occupazione NEET, **la soglia massima annuale di esonero della contribuzione datoriale (per quest'ultimo incentivo) è pari a 5.060 euro** (8.060 euro totali per l'Incentivo Occupazione NEET, cui va sottratto l'importo massimo di 3.000 euro per l'esonero previsto dalla legge di bilancio 2018), per un ammontare massimo, riparametrato su base **mensile, pari a 421,66 euro** ($5.060,00 : 12$) e, per rapporti instaurati o risolti nel corso del mese, per un massimo **di 13,60 euro ($421,66 : 31$) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.**

Esempio 1 - La contribuzione previdenziale a carico del datore è pari a 400,00 euro mensili.

Il datore di lavoro potrà:

a) per il 50% della contribuzione a suo carico, fruire dell'esonero introdotto dalla legge di bilancio 2018, per un importo massimo mensile pari a 200 euro (50% dei contributi totali).

b) fruire inoltre, per la restante quota di contribuzione a suo carico, dell'Incentivo Occupazione NEET, per un ammontare mensile pari a 200 euro.

Esempio 2 - La contribuzione previdenziale a carico del datore è pari a 600,00 euro mensili.

Il datore potrà:

a) per il 50% della contribuzione a suo carico, fruire dell'esonero della legge di bilancio 2018: tuttavia, poiché l'esonero per l'assunzione di giovani, per ogni singolo mese, non può superare il massimale di 250 euro, l'importo fruibile non potrà superare tale soglia;

b) comunque, fruire, per la restante quota di contribuzione a suo carico, dell'Incentivo Occupazione NEET, esponendo a tale titolo l'importo totale di 350 euro (50 euro non conguagliati con l'esonero, più 300 euro, pari al 50% della contribuzione datoriale).

Esempio 3 - La contribuzione previdenziale a carico del datore è pari a 800,00 euro mensili.

Il datore di lavoro potrà:

a) per il 50% della contribuzione a suo carico, fruire dell'esonero ex legge di bilancio 2018: tuttavia, poiché l'esonero prevede un massimale mensile di **250 euro**, l'importo fruibile non può superare tale soglia;

b) fruire, per la restante quota di contribuzione, dell'Incentivo Occupazione NEET, nei limiti dell'importo massimo mensile che, in cumulo con l'esonero della legge di bilancio 2018, è pari a **421,66 euro**. Quindi, a fronte di una contribuzione mensile di 800 euro, **l'importo fruibile con le 2 agevolazioni è di 250 euro per l'esonero strutturale ex legge 205/2017, più 421,66 euro per l'incentivo NEET.**

PROCEDIMENTO: DOMANDA: il datore deve inoltrare all'Inps (con il modulo on-line "**NEET**") una domanda preliminare di ammissione, indicando:

- a) **lavoratore** nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato;
- b) **regione e provincia** di esecuzione della prestazione, che devono rientrare tra le regioni per le quali è previsto il finanziamento (esclusa quella di Bolzano) ;
- c) **importo retribuzione mensile media**, con ratei 13^a e 14^a;
- d) **misura dell'aliquota contributiva** datoriale che può essere oggetto di sgravio;
- e) **se per l'assunzione si intende fruire anche dell'esonero ex art. 1, co. 100 e ss., legge n. 205/2017.**

PROCEDIMENTO DI AMMISSIONE: ADEMPIMENTI: Va fatta attenzione nel compilare i moduli Inps e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto per cui si chiede conferma della prenotazione. Infatti, non saranno accettate le domande di conferma:

- a) contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione;
- b) cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.

In particolare, è necessario che corrispondano: codice fiscale del datore; tipologia di rapporto di lavoro per cui spetterebbero i benefici; codice fiscale del lavoratore.

Verifiche Inps: l'Inps:

- Consulta archivio ANPAL per sapere se il soggetto, alla data di assunzione o (se non è ancora stata effettuata) di invio della richiesta di incentivo, è iscritto a “Ga.Gi.”, è profilato ed è stato preso in carico;
- calcola l'importo che spetta in base all'aliquota contributiva datoriale;
- verifica se vi è copertura finanziaria;
- informa (con comunicazione in calce allo stesso modulo di istanza) che è stato prenotato a favore del datore l'importo dell'incentivo per assumere il lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

Istanza non accolta: l'istanza di prenotazione non accolta:

a) per carenza di fondi rimarrà valida (mantenendo la priorità acquisita alla data di prenotazione) per 30 giorni; se entro tale termine si liberano risorse, la richiesta viene automaticamente accolta; diversamente (dopo 30 gg. l'istanza diventa inefficace e l'interessato dovrà presentare nuova richiesta).

b) perché, dall'archivio ANPAL risulta che il giovane è registrato a "Ga.Gi." ma non è stata completata la presa in carico, è valida per 30 giorni: in tale periodo, l'ANPAL, interessa la Regione presso cui il giovane ha aderito a "Ga.Gi." o in cui sarà svolta la prestazione; la Regione, entro 15 giorni, prende in carico il giovane. Se nei 30 giorni il giovane viene preso in carico o rende l'autodichiarazione la richiesta è accolta; invece, trascorsi inutilmente i 30 giorni, l'istanza diventa inefficace e l'interessato deve presentare una nuova richiesta di prenotazione.

Accoglimento dell'istanza: se l'istanza di prenotazione inviata viene accolta, il datore entro 10 giorni di calendario (a pena di decadenza) deve comunicare l'avvenuta assunzione, chiedendo conferma della prenotazione a suo favore.

L'inosservanza del termine di 10 giorni per presentare la domanda definitiva di ammissione al beneficio determina l'inefficacia della precedente prenotazione di somme, posto che il datore può presentare una nuova domanda.

Fruizione del beneficio: a seguito dell'accantonamento delle risorse, effettuato in base all'aliquota contributiva datoriale dichiarata, **l'interessato fruisce dell'importo spettante in 12 quote mensili, ferma la permanenza del rapporto di lavoro** e con l'eccezione dei rapporti di apprendistato, per i quali è previsto un periodo formativo di durata inferiore a 12 mesi.

La fruizione del beneficio avviene con conguaglio/compensazione nelle denunce contributive (UniEmens, Lista PosPA o DMAG), e il datore non dovrà imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.

Infine, anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Inps, l'ANPAL e l'INL effettueranno i controlli di loro pertinenza, per accertare la sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo in esame.

PRIME ISTANZE: DEFINIZIONE POSTICIPATA: le istanze

a) per assunzioni e trasformazioni a TI effettuate tra il 1° gennaio e il 18 marzo 2018 e pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio della modulistica *on line* saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione;

b) per assunzioni effettuate dal 19 marzo 2018 (rilascio del modulo telematico) sono elaborate per ordine cronologico presentazione.

Fino all'elaborazione cumulativa posticipata, le istanze risulteranno ricevute dall'Inps e saranno annullabili dall'interessato: se intende modificarla, deve annullare l'istanza e inoltrarne una nuova.

Con l'elaborazione cumulativa posticipata sarà disponibile la funzionalità di inoltro dell'istanza di conferma per la definitiva ammissione. Per le istanze inviate dopo la data di lavorazione cumulativa vale il criterio generale, ossia ordine cronologico di presentazione, a prescindere dalla data di assunzione.

ESPOSIZIONE DEI DATI: la circolare Inps chiarisce le modalità di esposizione dei dati per fruire dell'Incentivo Occupazione NEET (da solo o in cumulo con l'esonero della legge di bilancio 2018) per i datori che operano con sistema UniEmens, per quelli agricoli con sistema DMAG. In particolare, si vedano i punti:

11) datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione del solo Incentivo Occupazione NEET;

12) datori che operano con sistema UniEmens. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'Incentivo Occupazione NEET in cumulo con l'esonero introdotto dalla legge di bilancio 2018;

13) datori di lavoro agricoli che operano con il sistema DMAG

14) datori UniEmens sezione <ListaPosPA>. Compilazione della dichiarazione contributiva.

**CCNL Agenzie di
Somministrazione**
(in attesa della firma definitiva)

Accordo di rinnovo 21 dicembre 2018

Costituzione delle parti e premessa

Il 21 dicembre 2018, in Roma, tra:

- a) Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro - Assolavoro; e
- b) Felsa - Cisl; Nidil - Cgil; Uiltemp

Premesso il contesto di riferimento mutevole, le Parti hanno ritenuto prevalente il consapevole e responsabile esercizio del proprio ruolo di fonte regolatrice di una flessibilità negoziata e tutelata, quale la **somministrazione, capace di coniugare le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro con l'introduzione e il potenziamento di diritti, tutele e misure di sostegno alla continuità occupazionale**, supportando i lavoratori anche nelle fasi di non lavoro, ottimizzando dinamiche che tendono alla riqualificazione delle persone e alla valorizzazione del welfare di settore, nonché al rafforzamento delle politiche attive del lavoro.

Accordo di rinnovo 21 dicembre 2018

Durata massima e successione contratti (art. 19, co. 2. D.Lgs. n. 81/2015)

Per i contratti a termine a scopo di somministrazione stipulati tra Agenzia e lavoratore, dal 1° gennaio 2019 la durata massima della successione dei contratti a termine tra le medesime parti è così articolata :

a) **medesimo utilizzatore:** la durata massima è individuata dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore: in assenza di tale disciplina la durata massima è fissata in **24 mesi**;

b) **diversi utilizzatori:** la successione di contratti di lavoro a tempo determinato tra Agenzia e lavoratore non può, in ogni caso, superare la **durata massima di 48 mesi**.

Accordo di rinnovo 21 dicembre 2018

Regime transitorio

Al fine di assicurare la massima continuità occupazionale dei lavoratori in somministrazione **tutti i periodi di lavoro a tempo determinato contrattualizzati tra le medesime parti (Agenzia e lavoratore)** ai sensi dell'art. 19, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2015, **sono conteggiati, ai soli fini del computo della anzianità lavorativa antecedente al 1° gennaio 2019, per un massimo di 12 mesi nell'arco temporale di 5 anni (ovvero dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2018).**

Accordo di rinnovo 21 dicembre 2018

Proroghe (art. 34, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015)

Per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi, è ammesso un numero massimo di 6 proroghe.

Il contratto può essere prorogato fino a 8 volte:

- diverso limite individuato dal contratto collettivo dell'utilizzatore;
- “lavoratori svantaggiati” ex art. 2, n. 4), lett. e c), d) e f), e “molto svantaggiati” ex n. 99) Reg. UE n. 651/2014, o privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi;
- lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore;
- lavoratori individuati dal contratto di II e/o territoriale;
- lavoratori disabili ex legge n. 68/1999.

Altri casi di proroga possono essere previste dai CCNL degli utilizzatori.

Sono esclusi dalla durata massima i contratti di somministrazione a tempo determinato con lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia.

Accordo di rinnovo 21 dicembre 2018

- **Lavoro domestico** - Nel caso di somministrazione di colf/badanti, se l'utilizzatore è una famiglia, in relazione alla materia della cessazione del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni del CCNL colf badanti. Ai lavoratori domestici in somministrazione vengono garantite le prestazioni erogate dalla bilateralità.
- **Pubblica amministrazione** - In applicazione dell'art. 1, co. 3, del D.L. n. 87/2018, in caso di somministrazione di lavoro, se l'utilizzatore è una PA, si applicano le disposizioni vigenti prima dell'entrata in vigore del Decreto n. 87/2018: quindi non operano le previsioni ex art. 1 della presente Intesa. Pertanto, **nella PA il termine posto inizialmente al singolo contratto di lavoro può essere prorogato fino ad un massimo di 6 volte nell'arco temporale di 36 mesi**, così come previsto dal CCNL del 2014.

Accordo di rinnovo 21 dicembre 2018: in pratica

| | |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Contratti precedenti | Tutti i periodi di lavoro a termine tra la stessa Agenzia e lavoratore sono conteggiati, ai fini dell'anzianità lavorativa prima del 1° gennaio 2019, per un massimo di 12 mesi nel periodo 1° gennaio 2014 - 31 dicembre 2018. Quindi, quale che sia il numero di mesi di somministrazione con la stessa agenzia fino al 31 dicembre 2018, il lavoratore può essere ancora impiegato in somministrazione per almeno altri 12 mesi (il limite legale è 24 mesi). |
| Un solo utilizzatore | Salvo diversa previsione del contratto collettivo dell'utilizzatore, la durata massima della successione dei contratti è di 24 mesi. |
| Più Utilizzatori | La successione di CTD tra agenzia e lavoratore non può mai superare i 48 mesi in tutto. |
| Proroghe | Per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi, è ammesso un numero massimo di 6 proroghe (8 in casi particolari). |

IL LAVORO INTERMITTENTE

Articoli 13 – 18

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Lavoro intermittente

ART. 13 (*Definizione e casi di ricorso*)

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le **esigenze individuate dai contratti collettivi**, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le **prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno**. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del **Ministro del lavoro**.

Lavoro intermittente

Ministero del Lavoro - Nota 21 marzo 2016, n. 10

Si chiede se, in virtù del D.Lgs. n. 81/2015, art. 55, co. 3 - ai sensi del quale “sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti” - sia ancora possibile, in relazione alla possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro intermittenti, riferirsi a quanto declinato dalla tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, recante l'elenco delle attività a carattere discontinuo.

Occorre anzitutto ricordare che il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente - ferme le cd. ipotesi soggettive - è disciplinato dalla contrattazione collettiva. In assenza di essa, “i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro”.

Il Decreto in questione, emanato in forza della previgente normativa, è il D.M. 23.10.2004, ai sensi del quale “è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 6.12.1923, n. 2657”.

E' quindi possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657/1923 per attivare prestazioni di lavoro intermittente.

Lavoro intermittente

ART. 13 (Casi di ricorso al lavoro intermittente)

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con:

- a) soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno, e**
- b) con più di 55 anni.**

Lavoro intermittente

- Proprio in relazione alla stipulazione del rapporto intermittente in base alla età del lavoratore si è pronunciata la Corte di Giustizia UE la quale – fermo il principio per cui il contratto subordinato a tempo indeterminato è la forma “comune” di lavoro - ha tuttavia affermato la **legittimità delle norme nazionali, nel caso di specie quelle italiane, che consentono la stipulazione (e anche la risoluzione) di tale contratto in base all’età del lavoratore.**
- La vicenda, riguardante un giovane assunto da una catena di abbigliamento, licenziato al compimento del 25° anno di età, è stata risolta dai giudici comunitari, per i quali (considerata lo scopo della norma di facilitare l’accesso dei giovani al mondo del lavoro) alcune forme di impiego flessibile hanno piena ragion d’essere, nelle modalità stabilite dai diversi Stati, con il fine di favorire l’occupazione regolare.
- **Ne deriva quindi la legittimità della decisione del datore di interrompere il rapporto una volta raggiunto il limite di età stabilito dalla norma regolatrice.**

Ministero del lavoro – Parere 4 ottobre 2016, n.18194

Caso : una società ha stipulato contratti di lavoro intermittente **violando il CCNL** che ne aveva espressamente vietato l'utilizzo per la mancata individuazione delle ragioni ed esigenze produttive che ne giustificassero l'applicazione.

Tesi: le parti sociali, nell'esercizio della loro autonomia contrattuale, possono decidere di non far ricorso al lavoro intermittente. L'art. 13 D.Lgs. 81/2015 demanda al contratto collettivo l'individuazione delle esigenze organizzative e produttive per cui è ammesso lavoro intermittente. L'art. 13 non sembra escludere che il contratto collettivo possa vietare tale tipo di rapporto. In mancanza di previsioni contrattuali supplisce il DM 23.10.2004 che rinvia alla tabella allegata al RD 2657/23.

Soluzione: in tali casi, è comunque **legittimo il ricorso al lavoro intermittente ove sussistano i requisiti soggettivi** (soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno, e con più di 55 anni).

La violazione delle clausole contrattuali che escludano il ricorso al lavoro intermittente determina, ove non ricorrano i requisiti soggettivi, una carenza delle condizioni legittimanti e la conseguente applicazione della sanzione della conversione in rapporto a tempo pieno ed indeterminato.

LAVORO INTERMITTENTE: NOZIONE

La prestazione può essere considerata discontinua anche dove sia resa, in forza di un contratto intermittente a tempo determinato o indeterminato, per **periodi di durata significativa**: detti periodi, per potersi considerare "discontinui o intermittenti", devono essere **intervallati da una o più interruzioni**, così che non vi sia un'esatta coincidenza tra la "durata del contratto" e la "durata della prestazione" (Min. Lav., circ. 1.8.2012, n. 20).

CONTRATTO INTERMITTENTE PUÒ ESSERE STIPULATO **CON O SENZA DIRITTO A INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ**, NELLA MISURA IN CUI IL LAVORATORE ASSUMA O NO L'OBBLIGO DI RISPOSTA A CHIAMATA DEL DATORE, NEL RISPETTO DEL TERMINE DI PREAVVISO NON INFERIORE A 1 GIORNO LAVORATIVO.

COSA DISPONE IL VADEMECUM (Min. Lav., Lettera circolare 22 aprile 2013)

- È possibile, dopo un primo contratto a termine, assumere il medesimo lavoratore con contratto di lavoro intermittente, senza rispettare gli intervalli temporali fissati ex art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001?
- **Anche se da un punto di vista letterale non risulta una preclusione in tal senso, la condotta, potrebbe integrare la violazione di una norma imperativa (art. 1344 c.c.) e trattandosi di un contratto stipulato in frode alla legge, con conseguente nullità dello stesso e trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

COSA DISPONE IL VADEMECUM (Min. Lav., Lettera circolare 22 aprile 2013)

- Può essere considerato di natura intermittente un rapporto di lavoro che presenta esigui intervalli temporali tra una prestazione anche di rilevante durata e l'altra?
- **La norma non declina in alcun modo la nozione di discontinuità e di intermittenza. Si ritiene dunque possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente, in presenza delle causali di carattere oggettivo o soggettivo, anche laddove la prestazione sia resa per periodi di durata significativa.**
- **È la non esatta coincidenza tra la durata della prestazione svolta e la durata del contratto che risulta fondamentale, al fine di individuare i presupposti della discontinuità o intermittenza.**

Computo degli intermittenti per i contratti a termine

Min. Lav., circolare 30 luglio 2014, n. 18

Ai fini del rispetto dei limiti numerici (20%):

- tra i dipendenti non vanno computati i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato senza indennità di disponibilità
- quelli a tempo indeterminato con erogazione dell'indennità di disponibilità devono essere conteggiati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Lavoro intermittente

ART. 13 (Casi di ricorso al lavoro intermittente)

3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del **turismo, pubblici esercizi e spettacolo**, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a **400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari. In caso di superamento di tale periodo il rapporto si trasforma a tempo pieno e indeterminato.**

Lavoro intermittente

ART. 14 (*Divieti*)

4. È **vietato il ricorso al lavoro intermittente**:

- a) per sostituire i lavoratori che esercitano il diritto di **sciopero**;
- b) presso **unità produttive** nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle **stesse mansioni** cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di **cassa integrazione**, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) ai **datori che non hanno effettuato la valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Lavoro intermittente

Datori che non hanno effettuato la valutazione dei rischi

INL, Lettera circolare 15 marzo 2018, n.49

1. l'assenza della valutazione del rischio comporta un vizio del contratto, senza che possa rilevare la mancanza di una sanzione espressa;
2. In caso di stipula del contratto intermittente, in assenza della valutazione dei rischi, si ha conversione nella forma comune di contratto subordinato a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81;
3. la conversione dei rapporti intermittenti in rapporti ordinari non può confliggere con il principio di effettività delle prestazioni secondo cui i trattamenti, retributivo e contributivo, dovranno essere corrisposti in base al lavoro realmente effettuato sino al momento della conversione;
4. **alla violazione della norma imperativa di cui all'art. 14, comma 1, lett. c) consegue la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto subordinato a tempo indeterminato che normalmente, in ragione del principio di effettività delle prestazioni, potrà essere a tempo parziale.**

Lavoro intermittente

ART. 15 (Forma e comunicazioni)

1. Il contratto intermittente è **stipulato in forma scritta ai fini della prova** dei seguenti elementi:
 - a) **durata e ipotesi, oggettive o soggettive**, che consentono la stipulazione del contratto;
 - b) **luogo e modalità della disponibilità**, eventualmente garantita dal lavoratore, e del **preavviso di chiamata (minimo 1 giorno lavorativo)**;
 - c) **trattamento economico e normativo** per la prestazione eseguita e relativa **indennità di disponibilità, ove prevista**;
 - d) forme e modalità, con cui il datore è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
 - e) **tempi e modalità di pagamento** della retribuzione e della indennità di disponibilità;
 - f) **misure di sicurezza specifiche** necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Lavoro intermittente

ART. 15 (*Forma e comunicazioni*)

3. Prima dell'inizio della prestazione o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore deve comunicarne la durata alla DTL competente per territorio, con **sms o e-mail. Con decreto del Ministro del lavoro possono essere individuate modalità applicative, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.**

In caso di violazione degli obblighi di cui sopra si applica la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro, per ogni lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida ex art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124.

COSA DISPONE IL VADEMECUM (Min. Lav., Lettera circolare 22 aprile 2013)

- In che modo trova applicazione la sanzione amministrativa contemplata dall'art. 1, comma 21 lett. b), L. n. 92/2012, concernente la mancata comunicazione dell'espletamento della prestazione lavorativa di natura intermittente?
- **L'art. 1, comma 21, lett. b), della Legge stabilisce che "in caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da 400,00 a euro 2400,00 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13, 23 aprile 2004, n. 124".**
- **La sanzione in esame trova applicazione con riferimento a ogni lavoratore e non invece per ciascuna giornata di lavoro per la quale risulti inadempito l'obbligo comunicazionale. In sostanza, per ogni ciclo di 30 giornate che individuano la "condotta" del trasgressore, trova applicazione una sola sanzione per ciascun lavoratore.**

LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA - 2

DAL 3 LUGLIO 2013 LA CHIAMATA VA COMUNICATA COSI':

- 1) **e-mail** all'indirizzo di **posta elettronica certificata (PEC)**;
- 2) servizio informatico disponibile su **www.cliclavoro.gov.it**;
- 3) con un **SMS** contenente almeno il **codice fiscale del lavoratore**: tale modalità, tuttavia, è utilizzabile solamente in caso di **prestazione da rendersi entro le 12 ore dalla comunicazione**;
- 4) tramite **FAX** alla DTL ma **solo in caso di malfunzionamento dei sistemi informatici**;
- 5) Con la nuova **APP** Lavoro intermittente.

Per i **lavoratori dello spettacolo**, la comunicazione va effettuata con la richiesta del **certificato di agibilità** ex art. 10 D.Lgs. CPS 16.7.1947, n.708 (D.M. 27.3.2013, art. 3 e 4).

La comunicazione di chiamata non sostituisce la comunicazione preventiva di assunzione (Min. Lav., circ. 27/2013).

Annullamento e malfunzionamento del servizio informatico

1. Le comunicazioni inviate possono essere annullate solo con e-mail all'indirizzo PEC o riprendendo il modello on line già inviato, selezionando le prestazioni già comunicate da annullare;
2. In caso di malfunzionamento del servizio informatico, i soggetti abilitati possano adempiere agli obblighi inviando il modello "UNI-intermittente" al numero di fax della competente DTL;
3. In tal caso, il datore di lavoro dovrà conservare la copia del fax insieme alla ricevuta di malfunzionamento rilasciata direttamente dal servizio informatico;
4. Questa comunicazione serve esclusivamente per attestare agli organi di vigilanza la buona fede del datore di lavoro e la circostanza che l'inosservanza dei termini è stata determinata da un oggettivo impedimento.

Lavoro intermittente

ART. 18 (*Computo del lavoratore intermittente*)

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore, **il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.**

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

PERSONALE DI SERVIZIO E DI CUCINA NEGLI ALBERGHI

Quesito: Confindustria ha chiesto se un'impresa appaltatrice può ricorrere al lavoro intermittente per l'attività del "personale di servizio e di cucina negli alberghi" di cui al n. 5 (camerieri, personale di servizio e cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi) della tabella del R.D. n. 2657/1923, per l'esecuzione di un servizio di pulizia in una struttura alberghiera - impresa committente.

Risposta: Il Ministero ha ritenuto che, in assenza di specifica previsione della contrattazione collettiva sulle fattispecie per le quali è consentito il contratto, anche l'impresa appaltatrice può attivare rapporti di natura intermittente per lo svolgimento del servizio di pulizia all'interno di un albergo ai sensi del n. 5 della tabella allegata al R.D. del 1923.

Fonte: Min. Lav., Nota 26 giugno 2014, n. 17

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

PERSONALE DELLE AZIENDE FUNEBRI

Quesito: Il CNO dei CDL ha chiesto se è possibile il lavoro intermittente per necrofori e portantini addetti ai servizi funebri. In particolare, si chiede se tale personale possa essere assimilato alle categorie degli "operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose", indicate al n. 46 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, così come richiamata dal D.M. 23 ottobre 2004.

Risposta: Il n. 46 della tabella, tra le attività discontinue contempla quella degli "operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose", comprensiva dunque di tutte le prestazioni strumentali alla preparazione e svolgimento delle celebrazioni civili e riti religiosi. Pertanto, a prescindere dai requisiti anagrafici e oggettivi, il contratto di lavoro intermittente è configurabile anche nei confronti delle categorie richiamate, in quanto rientranti nell'ambito delle figure declinate al n. 46 della tabella allegata al citato R.D.

Fonte: Min. Lav., Nota 25 marzo 2014, n. 9

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

ADDETTO A CALL CENTER IN BOUND E/O OUT BOUND

Quesito: E' stato chiesto un parere sul lavoro intermittente per il personale addetto ad attività di call center inbound e/o outbound, con rinvio alle figure degli "addetti ai centralini telefonici privati", contemplate al n. 12 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

Risposta: Il n. 12 della tabella del RD contempla le prestazioni degli "addetti ai centralini telefonici privati": le figure richiamate non sembrano equiparabili a quelle indicate. L'attività degli "addetti ai centralini telefonici privati" ha una sua specifica connotazione, in quanto consiste solo nello smistamento delle telefonate. Invece, la prestazione degli operatori di call center è più articolata in quanto si inserisce in un servizio promozionale o di vendita. Il semplice uso del telefono, quindi, non consente l'equiparazione delle categorie in questione.

Fonte: Min. Lav., Nota 25 marzo 2014, n. 10

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

INTERPRETE E TRADUTTORE DI SCUOLA DI LINGUA

Quesito: Il CNO dei CDL ha chiesto chiarimenti sul possibile uso del lavoro intermittente per le figure dell'interprete e traduttore presso scuole o istituti di lingua. In particolare, si chiede se tali categorie possano essere assimilate a quella degli "interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo", contemplata al n. 38 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

Risposta: Il Ministero, visto che il n. 38 si riferisce agli "interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo", ha precisato che tali attività si riferiscono solo a prestazioni di interpretariato nelle strutture di tipo alberghiero o agenzie di viaggio e turismo; e ha quindi stabilito che non è possibile un'equiparazione della figura dell'interprete/traduttore presso scuole o istituti di lingua a quella di cui al n. 38 della tabella.

Fonte: Min. Lav., Nota 19 novembre 2013, n. 31

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

ADDETTO AGLI INVENTARI

Quesito: Il CNO dei CDL ha chiesto chiarimenti per l'addetto all'attività di inventario, incaricato al conteggio di prodotti e colli, stoccati o esposti in vendita, chiedendo se tale figura, impiegata presso società specializzate nell'attività di inventario, possa essere assimilata ai "pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti".

Risposta: Il Ministero, muovendo dal n. 6 della tabella ("pesatori, magazzinieri, dispensieri e aiuti"), ossia da categorie impiegate nella quantificazione, sistemazione e organizzazione di merce, ha affermato l'equiparazione dei pesatori e magazzinieri agli addetti a inventari, nella misura in cui siano incaricati del conteggio di prodotti, in occasione della redazione del bilancio, chiusura del trimestre e dell'anno solare e/o fiscale. Quindi il lavoro intermittente è configurabile anche per l'addetto all'attività di inventario, in quanto rientrante nelle figure declinate al n. 6.

Fonte: Min. Lav., Nota 20 settembre 2013, n. 26

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

PERSONALE ADDETTO AGLI STABILIMENTI BALNEARI

Quesito: L'Associazione Generale Cooperative Italiane, Confcooperative e Legacoop hanno avanzato interpello per sapere se è possibile impiegare il personale addetto ai servizi di salvataggio presso gli stabilimenti balneari per l'attività di assistenza ai bagnanti con contratto intermittente, assimilando tale figura al "personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali" di cui al n. 19 della tabella allegata al R.D. n. 2657.

Risposta: La figura del "personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali" è assimilabile a quella dei bagnini assistenti bagnanti degli stabilimenti balneari. La funzione svolta è in sostanza identica: essa consiste nell'assistenza e/o soccorso ai bagnanti delle strutture acquatiche dei parchi termali (nell'accezione più moderna rispetto ai "bagni" descritti nel R.D.) nel 1° caso e delle località balneari nel 2°. E' quindi possibile instaurare rapporti intermittenti per il personale addetto al salvataggio presso gli stabilimenti balneari per l'attività di assistenti bagnanti e per il personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali.

Fonte: Min. Lav., Nota 27 marzo 2013, n. 13

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

ADDETTO ALLE VENDITE

Quesito: Confindustria ha avanzato richiesta di interpello sulle figure per cui è ammesso il lavoro intermittente; si chiede se rientri nella figura del “commesso di negozio”, prevista dal R.D. (n. 14), quella di “addetto alle vendite”.

Risposta: Premesso che il “commesso di negozio”, è un dipendente adibito a realizzare la vendita dei prodotti, l’addetto alle vendite è un dipendente assegnato a mansioni di vendita, che si esplica nell'assistenza ai clienti per aiutarli e stimolarli all'acquisto, anche con consulenza sui prodotti provvedendo, in alcuni casi, anche alla sistemazione degli scaffali e verifica delle giacenze. La figura dell'addetto alle vendite è anche quella che opera nell'ambito di uno show room, in cui si coordina con il responsabile. Non può quindi negarsi l’equiparabilità della figura di addetto alle vendite a quella più generica di commesso. Pertanto, il lavoro intermittente è configurabile anche per l'addetto alle vendite, in quanto rientrante nel più ampio “*genus*” di commesso di negozio ex R.D. n. 2657/1923 (peraltro, con riferimento a detta figura, il riferimento al requisito dimensionale, Comuni di 50.000 abitanti, non incide per la stipulazione di contratti di lavoro intermittente).

Fonte: Min. Lav., Nota 11 novembre 2011, n. 46

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

SETTORE DEL TURISMO

Quesito: Per quali ipotesi, in assenza di disciplina della contrattazione collettiva, è ammesso il lavoro intermittente nel settore del turismo.

Risposta: Il Ministero ha precisato che, in base alle attività della tabella, è ammesso il lavoro intermittente per: custodi; guardiani diurni e notturni; portinai; uscieri e inservienti; camerieri, personale di servizio e cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscafi; personale addetto ai trasporti di persone e di merci; addetti a centralini telefonici privati; commessi di negozio nelle città con meno di 50.000 abitanti a meno che il lavoro dei commessi sia dichiarato effettivo e non discontinuo dal Prefetto; personale degli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione; impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (cd. "impiegati di bureau" come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri); interpreti di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo.

Fonte: Ministero del Lavoro, circolare 29 settembre 2010, n. 34