

# CIRCOLARE SETTIMANALE DEL LAVORO

NUMERO 27 DEL 5 LUGLIO 2013

## LA SETTIMANA IN BREVE

---

■ **LA NORMATIVA DEL LAVORO IN GAZZETTA**

PAGINA 3

## GLI APPROFONDIMENTI DELLA SETTIMANA

---

■ **D.L. 76/2013 "DECRETO LAVORO": LE NOVITA' IN SINTESI**

DI R. STAIANO

Il D.L. 28 giugno 2013, n. 76, c.d. Decreto Lavoro, entrato in vigore il 28 giugno 2013, contiene importanti novità in materia di lavoro e previdenza

PAGINA 5

■ **INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI DOPO IL DL 76/2013**

DI R. STAIANO

L'art. 1 del D.L. 76/2013 prevede la decontribuzione (per un massimo di 18/12 mesi) per nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni

Pagina 8

■ **LICENZIAMENTO E PERIODO DI COMPORTO: NOVITA' DAL DECRETO LAVORO**

DI R. STAIANO

Il D.L. 76/2013 elimina il tentativo di obbligatorio di conciliazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto.

PAGINA 11

## SCHEDE INFORMATIVE CLIENTI

---

■ **PIANO FORMATIVO ED APPRENDISTATO NELLE AZIENDE - FOTOLABORATORI CONTO TERZI – FAC SIMILE**

PAGINA 13

■ **DOMANDA DI INDENNITA' PER CONGEDO DI MATERNITA'/PATERNITA' – FAC SIMILE**

PAGINA 17

## LE RISPOSTE DELL' ESPERTO

---

■ **LE NOVITA' DEL DECRETO LAVORO**

PAGINA 18

## DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

---

- **CIRCOLARI/PARERI DEI MINISTRI:** NEWSLETTER N. 374 DEL 28 .6.2013 DEL GARANTE PER LA PRIVACY - MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI: CIRCOLARE N. 25 DEL 20.6.2013 ; \_LETTERA CIRCOLARE N. 11533 DEL 25.6.2013; SUI RICORSI PER I RAPPORTI DI LAVORO EX ART. 17 D.LGS. N. 124/2004; COMUNICATO 26 .6.2013 CON PRECISAZIONI SUL D.L. 76/2013

PAGINA 22

---

- **REGIONI :** DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA, 10 APRILE 2013, N. 74, - LA LEGGE REGIONALE VALLE D'AOSTA, 15 APRILE 2013, N. 10 - , DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA, 16 APRILE 2013, N. 82,  
PAGINA 24
- **INTERPELLI** COMMISSIONE SICUREZZA: INTERPELLO N. 7 DEL 2 MAGGIO 2013,  
PAGINA 24

## NORMATIVA CONTRATTUALE

---

- **CCNL:** RINNOVO CCNL DIPENDENTI DA IMPRESE ESERCENTI AUTORIMESSE, NOLEGGIO AUTOBUS, NOLEGGIO AUTO , MOTOSCAFI ECC. DEL 20 .6.2013  
PAGINA 26
- **ACCORDI:** ACCORDO QUADRO SULLA DETASSAZIONE 2013 NEL SETTORE TURISMO - 31 MAGGIO 2013 ACCORDO FRA GLI INDUSTRIALI DELLA CARTA, SUGLI IMPORTI INTEGRATIVI AI TURNISTI.  
PAGINA 28

## GIURISPRUDENZA E PRASSI DELLA SETTIMANA

---

- **GIURISPRUDENZA DI LEGITTIMITÀ E DI MERITO**  
PAGINA 30
- **COMUNICATI, CIRCOLARI E MESSAGGI DELL'INPS**  
PAGINA 34

## SCADENZARIO

---

- **LO SCADENZARIO PREVIDENZIALE DALLO 08.07.2013 AL 21.07.2013**  
PAGINA 36

## LA SETTIMANA IN BREVE

*Amici e Colleghi,*

ben ritrovati! Vediamo insieme le novità apparse in Gazzetta ufficiale la scorsa settimana riguardanti il lavoro.

Nella G.U. n. 147 del 25 giugno 2013, è stata pubblicata il **D.M. 23 aprile 2013**, il quale prevede un ulteriore periodo di proroga per l'ultimazione dei programmi agevolati nell'ambito del Fondo speciale rotativo per l'innovazione tecnologica, di cui all'articolo 14 della legge 17 febbraio 1982, n. 46.

Nella G.U. n. 147 del 25 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.M. 26 aprile 2013**, il quale individua i criteri e le modalità semplificati di accesso all'intervento del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese di cui all'articolo 2, comma 100, lettera a), della legge 23 dicembre 1996, n. 662, in favore di start-up innovative e degli incubatori certificati.

Nella G.U. n. 147 del 25 giugno 2013, è stata pubblicata la **L. 24 giugno 2013, n. 71**, il quale è stato conversione in legge, con modificazioni, il decreto-legge 26 aprile 2013, n. 43, recante disposizioni urgenti per il rilancio dell'area industriale di Piombino, di contrasto ad emergenze ambientali, in favore delle zone terremotate del maggio 2012 e per accelerare la ricostruzione in Abruzzo e la realizzazione degli interventi per Expo 2015. Trasferimento di funzioni in materia di turismo e disposizioni sulla composizione del CIPE.

Nella G.U. n. 148 del 26 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.M. 19 giugno 2013**, il quale ripartisce i finanziamenti per l'erogazione di borse di studio nelle scuole statali e paritarie, per l'anno 2013, in favore delle regioni a statuto speciale.

Nella G.U. n. 148 del 26 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.M. 19 giugno 2013**, il quale ripartisce i finanziamenti, tra le regioni per la fornitura gratuita o semigratuita libri di testo, per l'anno 2013.

Nella G.U. n. 148 del 26 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.P.R. 16 aprile 2013, n. 73**, il quale regola il riordino degli enti vigilati dal Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, a norma dell'articolo 26, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

Nella G.U. n. 148 del 26 giugno 2013, è stato pubblicato il **Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 27 marzo 2013**, il quale autorizza ad assumere, a trattenerne e riammettere in servizio unità di personale per le esigenze del Ministero della giustizia - Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi, ai sensi dell'articolo 3, comma 102, della legge 24 dicembre

2007, n. 244, e successive modificazioni ed integrazioni e dell'articolo 9, comma 31, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni nella legge 30 luglio 2010, n. 122.

Nella G.U. n. 149 del 27 giugno 2013, è stato pubblicato **D.M. 8 marzo 2013**, il quale definisce le modalità di rafforzamento del sistema dei controlli dell'ISEE.

Nella G.U. n. 149 del 27 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.P.R. 16 aprile 2013, n. 74**, il quale regola i criteri generali in materia di esercizio, conduzione, controllo, manutenzione e ispezione degli impianti termici per la climatizzazione invernale ed estiva degli edifici e per la preparazione dell'acqua calda per usi igienici sanitari, a norma dell'articolo 4, comma 1, lettere a) e c), del decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 192.

Nella G.U. n. 149 del 27 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.P.R. 16 aprile 2013, n. 75**, il quale regola la disciplina dei criteri di accreditamento per assicurare la qualificazione e l'indipendenza degli esperti e degli organismi a cui affidare la certificazione energetica degli edifici, a norma dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 192.

Nella G.U. n. 150 del 28 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.M. 24 giugno 2013**, il quale pubblica i tassi effettivi globali medi - periodo di rilevazione 1° gennaio-31 marzo 2013, praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari.

Nella G.U. n. 150 del 28 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.M. 26 giugno 2013**, il quale proroga i termini di interesse del Ministero dell'economia e delle finanze.

Nella G.U. n. 150 del 28 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.M. 26 giugno 2013**, il quale proroga i termini di interesse del Ministero per i beni e le attività culturali.

Nella G.U. n. 150 del 28 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.M. 26 giugno 2013**, il quale proroga i termini di interesse del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

Nella G.U. n. 152 del 1 luglio 2013, è stato pubblicato il **D.M. 19 giugno 2013**, il quale fissa, per l'anno 2013, il contributo al Fondo di garanzia per i mediatori di assicurazione e riassicurazione.

## APPROFONDIMENTO

# D.L. 76/2013 "Decreto Lavoro": le novità in sintesi

di R. Staiano<sup>1</sup>

## Sommario

1. PREMESSA
2. IL DIRITTO DEL LAVORO E LE NOVITÀ

### 1. Premessa

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 150 del 28 giugno 2013, è stato pubblicato il Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76, che contiene i primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti. Tale Decreto Legge è entrato in vigore il 28 giugno 2013 e consta di 13 articoli.

### 2. Il diritto del lavoro e le novità del D.L.76/2013

Sono previste importanti novità in:

- a) **assunzione a tempo indeterminato dei giovani**: al fine di creare nuova occupazione, è possibile assumere con contratto a tempo indeterminato per i giovani in età compresa tra i 18 e i 29 anni e che godano di almeno una di queste condizioni: 1) Siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; 2) Siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; 3) Siano lavoratori che vivono da soli con una o più persone a carico;
- b) **occupazione giovanile**: rafforza le prospettive di formazione e di occupazione dei giovani fino a 29 anni di età o studenti universitari i quali intendano coniugare la propria attività di studio e di lavoro, attraverso l'apprendistato ed i tirocini formativi e di orientamento;
- c) **sperimentazione della "carta per l'inclusione sociale" (ex social card)**: intervenire nelle famiglie con minori in condizione di estremo disagio, presenti nei territori del Mezzogiorno che non siano già interessati dall'intervento (cioè le città di Bari, Napoli, Catania e Palermo);

---

<sup>1</sup> Rocchina Staiano, Avvocato e docente all'Università di Teramo.

- d) **rifinanziamento di specifiche misure per l'occupazione:** rifinanzia, per gli anni 2013, 2014 e 2015 misure per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità; misure per la realizzazione di progetti promossi da giovani e da persone di categorie svantaggiate per l'infrastrutturazione sociale e la valorizzazione di beni pubblici nel Mezzogiorno; borse di tirocinio formativo in favore di giovani che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione, di età compresa fra i 18 e i 29 anni, residenti e/o domiciliati nelle regioni del Mezzogiorno;
- e) **riprogrammazione dei fondi strutturali:** al fine di rendere disponibili le risorse derivanti dalla riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai Fondi strutturali 2007/2013, le Amministrazioni titolari dei programmi operativi interessati, provvedono ad attivare, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto, le necessarie procedure di modifica dei programmi;
- f) **creazione della c.d. Garanzia per i Giovani" (Youth Guarantee):** prevede in via sperimentale dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2015 la creazione di una struttura che promuova i giovani e ricollochi i lavoratori beneficiari di interventi di integrazione salariale;
- g) **flessibilità in ingresso:** modifica le seguenti forme flessibili: contratti a termine, contratto di somministrazione, contratti di lavoro intermittente, lavoro a progetto e lavoro accessorio;
- h) **risoluzione del rapporto di lavoro:** riforma la L. 92/2012 in tema di dimissioni in bianco e di tentativo obbligatorio di conciliazione per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo;
- i) **creazione della banca dati delle politiche attive e passive:** al fine di razionalizzare gli interventi di politica attiva di tutti gli organismi centrali e territoriali coinvolti e di garantire una immediata attivazione della Garanzia per i Giovani, è istituita, senza nuovi o maggiori oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica, nell'ambito delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed avvalendosi delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente del Ministero stesso, la "Banca dati delle politiche attive e passive";
- j) **ulteriori disposizioni per l'occupazione:** prevede norme per incentivare l'occupazione, come ad esempio: creazione di *start - up* anche da parte di ultratrentacinquenni; favorire la ripresa dell'occupazione del settore agricolo;
- k) **modifiche al D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche, in materia di sicurezza:** introduce di una nuova modulazione del sistema sanzionatorio e pecuniario;
- l) **appalti:** introduce di un regime di solidarietà negli appalti;
- m) **comunicazione obbligatoria:** introduce di una sistema semplificativo nelle comunicazioni obbligatorie;
- n) **contrattazione aziendale:** il deposito dei contratti aziendali all'ex DPL che contengono deroghe ai ccnl ed alla legge;
- o) **immigrazione:** modifiche al Testo unico sull'immigrazione, ossia D. Lgs. 286/1998;

- p) pensioni:** in materia previdenziale è previsto: 1) risanamento dei fondi e 2) specificazione del reddito per la pensione di inabilità.

## APPROFONDIMENTO

# Gli incentivi per assunzioni a tempo indeterminato dopo il DL. 76/2013

di R. Staiano<sup>2</sup>

## Sommario

1. PRESUPPOSTI
2. FINANZIAMENTI
3. ENTRATA IN VIGORE
4. CRITICITÀ

## 1. Presupposti

L'art. 1, commi da 1 a 14, del D.L. 76/2013 prevede un incentivo per i datori di lavoro che assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, che rientrino in una delle seguenti condizioni:

- a) siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
- c) vivano soli con una o più persone a carico.

L'incentivo è pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi. Il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di seicentocinquanta euro per lavoratore assunto. Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti all'assunzione.

Nel caso di trasformazione con contratto a tempo indeterminato l'incentivo è riconosciuto per un periodo di 12 mesi. Alla trasformazione deve comunque corrispondere un'ulteriore assunzione di lavoratore.

---

<sup>2</sup> Rocchina Staiano, Avvocato e docente all'Università di Teramo.

Le assunzioni in esame devono essere effettuate entro il 30 giugno 2015.

## 2. Finanziamenti

L'incentivo succitato è riconosciuto nei limiti delle seguenti risorse trasferite al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), DL 185/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2/2009:

- a) 100 milioni di euro per l'anno 2013, 150 milioni di euro per l'anno 2014, 150 milioni di euro per l'anno 2015 e 100 milioni di euro per l'anno 2016, per le regioni del Mezzogiorno;
- b) 48 milioni di euro per l'anno 2013, 98 milioni di euro per l'anno 2014, 98 milioni di euro per l'anno 2015 e 50 milioni di euro per l'anno 2016, per le restanti regioni.

Le predette risorse sono ripartite per Regione.

La copertura delle risorse sopra indicate viene assicurata:

- per quanto attiene alla lettera a) a valere sulla corrispondente riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione di cui alla legge n. 183/1987 già destinate ai Programmi operativi 2007/2013, nonché, per garantirne il tempestivo avvio, alla rimodulazione delle risorse del medesimo Fondo di rotazione già destinate agli interventi del Piano di Azione Coesione;
- per quanto attiene alla lettera b) nell'ambito delle disposizioni finali di copertura del complessivo decreto in esame.

## 3. Entrata in vigore

L'art. 1 del D.L. 76/2013 è entrato in vigore il 28 giugno 2013. Però va osservato che l'incentivo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico riferito alla data di assunzione più risalente in relazione alle domande pervenute e, nel caso di insufficienza delle risorse indicate, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande con riferimento alla Regione per la quale è stata verificata tale insufficienza di risorse. Entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione di cui all'art.1, l'Inps deve:

- adeguare le proprie procedure informatizzate allo scopo di ricevere le dichiarazioni telematiche di ammissione all'incentivo e di consentire la fruizione dell'incentivo stesso;
- disciplinare, con propria circolare, le modalità attuative del presente incentivo.

#### 4. Criticità

Da un esame veloce dell'incentivo in oggetto, si ricava, a mio avviso, che è pieno di criticità. Innanzitutto, le risorse sono inadeguate e non al momento utilizzabili, in quanto, da una parte, si tratta di risorse che hanno bisogno di autorizzazioni a livello comunitario e, dall'altra, si tratta di risorse già stanziata alle Regioni e mai utilizzate.

In secondo luogo, si chiede all'Inps di attivare entro 60 giorni, per la "partenza" dell'incentivo, una complessa procedura.

Infine, l'art. 1 del D.L. 76/2013 prevede che in caso di trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, l'incentivo, sempre nei limiti massimi di 650 euro mensili e con le modalità del conguaglio, venga corrisposto per 12 mesi, sempre che ricorrano le condizioni soggettive riferite ai lavoratori ai punti sopra evidenziati e che la trasformazione comporti un incremento occupazionale, con *"esclusione dei lavoratori in riferimento ai quali il datore di lavoro abbiano già beneficiato dell'incentivo"*.

Per aver diritto a tale agevolazione, dunque, il datore di lavoro deve procedere all'assunzione di un altro lavoratore che, peraltro, può non essere in possesso dei requisiti previsti ai punti a), b) e c) del comma 2, dell'art. 1 del D.L. 76/2013. La norma in esame inoltre non individua le tipologie contrattuali mediante le quali deve avvenire l'ulteriore assunzione; a tal proposito si potrebbe anche pensare all'assunzione con contratto di lavoro a progetto.

## APPROFONDIMENTO

# Licenziamento per superamento del periodo di comporto: novità

di R. Staiano<sup>3</sup>

## Sommario

1. SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO: NOZIONE
2. L. 92/2012 E D.L. 76/2013: TENTATIVO OBBLIGATORIO O NO?

### 1. Superamento del periodo di comporto: nozione

La malattia del lavoratore deve distinguersi dalla sua inidoneità al lavoro in quanto, pur essendo entrambe cause d'impossibilità della prestazione lavorativa, esse hanno natura e disciplina diverse, per essere la prima di carattere temporaneo e implicante la totale impossibilità della prestazione, che determina, ai sensi dell'art. 2110 c.c., la legittimità del licenziamento quando ha causato l'astensione dal lavoro per un tempo superiore al periodo di comporto, laddove la seconda ha carattere permanente o, quanto meno, durata indeterminata o indeterminabile, e non implica necessariamente l'impossibilità totale della prestazione consentendo la risoluzione del contratto, ai sensi degli artt. 1256 e 1463 c.c., eventualmente previo accertamento di essa con la procedura stabilita dall'art. 5 dello statuto dei lavoratori, indipendentemente dal superamento del periodo di comporto.

Il percorso ricostruttivo che negli anni si è delineato nella giurisprudenza della Corte Suprema in materia di tempestività del licenziamento per **superamento del periodo di comporto** va specificato come segue, sempre nell'ottica della ricerca del necessario punto di equilibrio dei contrapposti interessi in gioco, conformemente alla ratio dell'art. 2110 c.c. e alla regola integratrice di cui all'art. 1374 c.c..

E' fuor di dubbio che il datore di lavoro possa intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo non appena il periodo di comporto<sup>4</sup> risulti esaurito.

Inoltre, il concetto di **tempestività del recesso rilevante in tema di comporto è diverso da quello proprio del licenziamento disciplinare**: in questo, la tempestività della reazione datoriale - in termini di contestazione dell'addebito e, se del caso, di conseguente recesso - è dovuta nel rispetto del diritto di difesa del lavoratore; in quello è, invece, finalizzata ad evitare che il

<sup>3</sup> Rocchina Staiano, Avvocato e docente all'università di Teramo.

<sup>4</sup> Ai fini della determinazione del periodo di comporto, sia esso secco o per sommatoria, occorre tener conto, salvo che sia diversamente stabilito dal contratto individuale o collettivo, anche dei giorni non lavorati - domeniche, festività infrasettimanali - che cadono nel periodo di assenza per malattia. Ed infatti, deve presumersi la continuità dell'episodio morboso e la conseguente indisponibilità del lavoratore in tali giorni, salvo che il medesimo fornisca la prova contraria (così Trib. Milano, Sez. lav., 11 gennaio 2012, in [www.utetgiuridica.it](http://www.utetgiuridica.it)).

lavoratore resti in una sorta di limbo, senza sapere se e a quali condizioni potrà proseguire il proprio rapporto, **situazione di incertezza** che si tradurrebbe in una pratica impossibilità di esercitare i diritti connessi al rapporto lavorativo per timore che la controparte reagisca in modo ritorsivo, strumentalmente "rispolverando" un giustificato motivo oggettivo non ancora fatto valere.

## 2. La L. 92/2012 e D.L. 76/2013: tentativo obbligatorio o no?

I commi da 37 a 41, dell'art. 1 della **L. 92/2012** hanno modificato la L. n. 604 del 1966, in particolare, hanno introdotto **una procedura preventiva ed obbligatoria di tentativo di conciliazione** (dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione, istituita presso la Direzione provinciale del lavoro)<sup>5</sup>.

Nello specifico, il comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 prevede che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, disposto da un datore di lavoro rispondente ai requisiti dimensionali di cui all'art. 18 della legge n. 300 del 1970, debba essere preceduto da una **comunicazione - da parte del medesimo datore di lavoro - alla direzione territoriale del lavoro**, c.d. DTL, ex Direzione Provinciale del Lavoro, territorialmente competente e che nella stessa comunicazione debbano essere indicati i motivi oggettivi del licenziamento, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore. Viene previsto, quindi, che la DTL trasmetta la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della comunicazione per effettuare un tentativo di conciliazione. L'incontro tra le due parti - che possono essere assistite da rappresentanti delle proprie organizzazioni sindacali, da un avvocato o da un consulente del lavoro - si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione.

Il procedimento di conciliazione - in cui le parti esaminano anche soluzioni alternative al recesso - si conclude entro 20 giorni dalla convocazione. In caso di fallimento del tentativo di conciliazione e decorso comunque il citato termine il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Qualora la conciliazione preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano comunque le disposizioni in materia di assicurazione sociale per l'impiego, c.d. ASPI - di cui all'art. 2, comma 1-43 della L. 92/2012 - e può essere previsto l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di somministrazione di lavoro.

Viene disposto, infine, che il comportamento complessivo delle parti durante la procedura conciliativa venga valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria - di cui all'art. 18, comma 7, della legge n. 300 del 1970 - e per l'applicazione degli artt. 91 e 92 c.p.c. in materia di condanna alle spese e di compensazione delle spese processuali.

L'art. 7 del D.L. 76/2013 stabilisce che in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto è eliminato il tentativo obbligatorio di conciliazione previsto in caso di licenziamento per motivi economici.

---

<sup>5</sup> Il comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 modifica l'art. 7 della L. 604/1966.

## SCHEMA INFORMATIVA DEL LAVORO

[\[Scarica la Scheda in formato word\]](#)Agli Utenti  
**Loro Sedi****Oggetto: PIANO FORMATIVO ED APPRENDISTATO NELLE AZIENDE-FOTOLABORATORI CONTO TERZI - fac simile**

Con l'accordo 17 giugno 2013 è stato rinnovato l'accordo per i dipendenti delle aziende dei fotolaboratori conto terzi, il quale modifica la disciplina dell'apprendistato. Infatti, le Parti concordano che l'apprendistato professionalizzante, essendo il più idoneo strumento per costruire professionalità pronte ad essere inserite efficacemente nell'organizzazione aziendale, è essenzialmente finalizzato, alla sua positiva conclusione, a consolidare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del Decreto Legislativo 17.10.2005 n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dai 17 anni di età. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'art. 2 c. 1 - D.Lgs. 167/2011, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. 604/1966 nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, c. 9, L. 223/1991 e l'incentivo di cui all'art. 8 c.4 della medesima legge.

Di seguito, verrà riportato il fac-simile di un piano formativo individuale per l'assunzione in apprendistato:

**PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE**

PFI relativo all'assunzione del Sig./Sig.ra .....

**1. AZIENDA**

RAGIONE SOCIALE .....

SEDE (indirizzo) .....

COMUNE ..... CAP .....

PARTITA IVA ..... CODICE FISCALE .....

TELEFONO ..... FAX .....

E-MAIL .....

LEGALE RAPPRESENTANTE (nome e cognome) .....

2. APPRENDISTA

Dati anagrafici

Cognome ..... Nome .....

C.F. ....

Cittadinanza ..... scadenza permesso di soggiorno nel caso di stranieri .....

Data nascita ..... Comune di nascita .....

Residenza/Domicilio .....

Indirizzo .....

Tel. .... fax ..... e-mail .....

**DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO**

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

.....

.....

Esperienze lavorative

.....

.....

Periodi di apprendistato svolti dal ..... al .....

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) .....

b) .....

c) .....

Aspetti normativi

data di assunzione .....

Qualifica ai fini contrattuali da conseguire .....

Durata .....

Livello di inquadramento iniziale .....

Livello di inquadramento finale .....

3. Tutor

Tutor aziendale .....

C.F. ....

Livello di inquadramento .....

Anni di esperienza .....

4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti

con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità superiori a 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....
- 4) .....
- 5) .....
- 6) .....
- 7) .....

**5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)**

- on the job
- affiancamento
- esercitazioni di gruppo
- testimonianze
- action learning
- visite aziendali
- altro .....

**APPENDICE**

**ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA**

**Dati apprendista/azienda**

Apprendista  
 nome e cognome .....

C.F. ....

Luogo e data di nascita .....

Residenza .....

indirizzo .....

Titolo di studio .....

assunto in apprendistato professionalizzante  
 dal ..... al .....

per conseguire la qualifica di .....

Azienda  
 Ragione Sociale .....  
 Indirizzo .....  
 Tel. .... fax .....  
 e-mail .....  
 Nominativo del tutor/referente aziendale .....

**Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato**

Competenze generali / specifiche - insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in Ore/periodo	Modalità adottata	Firma tutor e apprendista
	..... ore Periodo ..... .....	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	Firma tutor/referente ..... Firma apprendista .....
	..... ore Periodo ..... .....	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	Firma tutor/referente ..... Firma apprendista .....
	..... ore Periodo ..... .....	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	Firma tutor/referente ..... Firma apprendista .....
	..... ore Periodo ..... .....	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	Firma tutor/referente ..... Firma apprendista .....
	Totale ore .....		

FIRMA TUTOR / REFERENTE AZIENDALE .....

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA .....

FIRMA APPRENDISTA .....

## SCHEDA INFORMATIVA DEL LAVORO

[\[Scarica la Scheda in formato pdf\]](#)

Agli Utenti  
**Loro Sedi**

### **OGGETTO: DOMANDA DI INDENNITÀ PER CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ - FAC SIMILE**

La domanda di indennità per congedo di maternità/paternità per tutte le categorie di lavoratori (astensione obbligatoria) deve essere presentata all'Inps telematicamente mediante una delle seguenti modalità:

- a) Web;
- b) Contact center integrato;
- c) Patronati.

Di seguito, verrà riportato il fac simile:

[Fac-simile pdf](#)

## LE RISPOSTE DELL'ESPERTO

Le novità del decreto lavoro: D.L. n. 76/2013<sup>6</sup>

## INTRODUZIONE

Il D.L. 28 giugno 2013, n. 76<sup>7</sup>, c.d. Decreto lavoro è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 150 del 28 giugno 2013, che contiene i primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti. Tale Decreto Legge è entrato in vigore il 28 giugno 2013 e consta di 13 articoli.

Sono previste importanti novità in tema di:

- assunzione dei giovani;
- sperimentazione della "carta per l'inclusione sociale" (ex social card);
- creazione della c.d. Garanzia per i Giovani" (*Youth Guarantee*);
- flessibilità in ingresso (modifica le seguenti forme flessibili: contratti a termine, contratto di somministrazione, contratti di lavoro intermittente, lavoro a progetto e lavoro accessorio);
- riforma la L. 92/2012 in tema di dimissioni in bianco e di tentativo obbligatorio di conciliazione per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo;
- creazione della banca dati delle politiche attive e passive;
- introduzione di una nuova modulazione del sistema sanzionatorio e pecuniario;
- introduzione di una sistema semplificativo nelle comunicazioni obbligatorie;
- novità nella contrattazione aziendale, immigrazione e pensioni.

## INDICE DELLE DOMANDE

1. Cos'è la Garanzia dei Giovani?
2. Cos'è la banca dati politiche attive e passive?
3. Ci sono modifiche alle start-up?

---

<sup>6</sup> Nelle successive circolari, verrà dedicato ampio spazio ad ogni intervento in materia di occupazione e di diritto del lavoro apportate dal D.L. 76/2013.

<sup>7</sup> Per approfondire le singole tematiche, v. l'E-book: R. Staiano, *Commento al D.L. 76/2013, c.d. Decreto del Lavoro*, in corso di pubblicazione su [www.fiscoetasse.it/Businesscenter](http://www.fiscoetasse.it/Businesscenter)

4. Ci sono modifiche per il riconoscimento della pensione di inabilità?
5. Le forme flessibili sono state modificate?

## DOMANDE E RISPOSTE

### D.1. COS'E' LA GARANZIA DEI GIOVANI?

- R.1.** L'art. 5 del D.L. 76/2013 ha istituito una struttura di missione temporanea presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che cessa al 31 dicembre 2015, con la finalità di dare tempestiva ed efficace attuazione, a decorrere dal 1° gennaio 2014, la c.d. "Garanzia per i Giovani" (Youth Guarantee), nonché di promuovere la ricollocazione dei lavoratori beneficiari di interventi di integrazione salariale relativi, in particolare, al sistema degli ammortizzatori sociali cosiddetti "in deroga" alla legislazione vigente. E' espressamente previsto che gli oneri derivanti dal funzionamento della struttura di missione siano posti a carico di un apposito capitolo dello stato di previsione del ministero del lavoro e delle politiche sociali con una dotazione di euro 40 mila per l'anno 2013, e euro 100 mila per ciascuno degli anni 2014 e 2015, cui si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

### D.2. COS E' LA BANCA DATI POLITICHE ATTIVE E PASSIVE?

- R.2.** L'art. 8 del D.L. 76/2013 dispone l'istituzione, senza nuovi o maggiori oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica, nell'ambito delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed avvalendosi delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente del Ministero stesso, della "Banca dati delle politiche attive e passive". Dall'istituzione della banca dati in questione non conseguono oneri, atteso che essa costituisce semplicemente una componente del sistema informativo lavoro di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 469 e della borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Dal punto di vista contenutistico, in particolare, confluiscono nell'ambito della banca dati in questione alcuni strumenti previgenti (la cui convergenza nell'ambito del nuovo sistema non determina oneri). Ci si riferisce, in particolare: alla Banca dati percettori di cui all'articolo 19, comma 4, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185; all'Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati delle università di cui all'articolo 1-bis del decreto-legge 9 maggio 2003, n. 105; alla dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

### D.3. CI SONO MODIFICHE ALLE START-UP?

**R.3.** Sì, l'art. 9, comma 16, del D.L. 76/2013, interviene l'art. 25 del D.L. 179/2012 in materia di start-up innovative, modificando i requisiti necessari alla **definizione di start-up innovativa**. In particolare, si prevede:

- ◆ la soppressione della lettera a) del comma 2 semplifica la necessaria attività di controllo dei requisiti delle startup innovative iscritte alla sezione speciale del registro delle imprese;
- ◆ la modifica al comma 2 alla lettera h) punto 1) uniforma la soglia del rapporto tra spese in ricerca e sviluppo e il maggiore valore tra il costo e il valore totale della produzione alle norme della Commissione europea in materia di imprese innovative (art. 35 del Regolamento (CE) 800/2008);
- ◆ la modifica al comma 2 lettera h punto 2) estende il vigente requisito opzionale per la qualifica di start-up innovativa alle imprese con almeno 2/3 della forza lavoro complessiva costituita da dipendenti e collaboratori che siano in possesso di una laurea magistrale;
- ◆ la modifica al comma 2 lettera h punto 3) specifica meglio il campo di applicazione della normativa, risolvendo il dubbio interpretativo legato alla tutela del software.

Un'applicazione restrittiva dei requisiti previsti comporta, di fatto, che le innovazioni di software non rientrano nel campo di innovazioni idoneo a qualificare la società come start-up innovativa. Alle start-up in esame lo stesso D.L. 179/2012 prevede agli articoli 26 e segg. una serie di agevolazioni, anche di carattere fiscale (ad esempio esclusione dall'applicazione della normativa in materia di società di comodo; non concorrenza alla formazione del reddito delle remunerazioni con strumenti finanziari a favore dei dipendenti). In sede di quantificazione delle disposizioni contenute nel DL 179/2012 le agevolazioni di carattere fiscale sono state valutate non puntualmente (non essendo possibile, in mancanza di dati e informazioni su tali nuovi soggetti) ma attraverso un approccio macro e secondo criteri assolutamente prudenziali.

### D.4. CI SONO MODIFICHE PER IL RICONOSCIMENTO DELLA PENSIONE DI INABILITA'?

**R.4.** Sì; infatti l'art. 10, comma 5 e 6 del D.L. 76/2013 deve essere considerata come una disposizione diretta a confermare per via legislativa la prassi amministrativa in relazione al riconoscimento della pensione di inabilità in favore dei mutilati e degli invalidi civili, di cui all'articolo 12 della legge 30 marzo 1971, n. 118 in ragione della considerazione solo del reddito personale e non anche di quello degli altri componenti del nucleo familiare. L'intervento normativo si è reso necessario a seguito di contrastanti sentenze giurisdizionali al riguardo.

**D.5. LE FORME DI LAVORO FLESSIBILE SONO STATE MODIFICATE?**

**R.5.** Sì, l'art. 7, commi da 1 a 4, del D. L. 76/2013, modifica la disciplina della legge n. 92/2012 in materia di contratti a tempo determinato, lavoro intermittente, lavoro a progetto, lavoro autonomo e lavoro accessorio dalle quali non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

## DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

## GARANTE PRIVACY

- Nella [Newsletter n. 374 del 28 giugno 2013, il Garante della privacy](#) ha fatto delle precisazioni sui **controlli sulla tossicodipendenza e la tutela della riservatezza**. Gli organismi sanitari che per accertare l'assenza di tossicodipendenza intendono usare sistemi di videosorveglianza all'interno dei propri servizi igienici dovranno adottare cautele e accorgimenti a tutela della riservatezza di lavoratori e pazienti sottoposti alla raccolta dei campioni di urina. Lo ha deciso l'Autorità per la privacy intervenuta a seguito di istanze pervenute dagli organismi sanitari, tra i quali i Sert, ma anche dagli stessi lavoratori e pazienti. Infatti, con un [provvedimento a valenza generale](#), il Garante ha dunque prescritto le misure da rispettare. All'interessato deve essere data innanzitutto la facoltà di scegliere se avvalersi della osservazione diretta di un operatore sanitario o della rilevazione delle immagini attraverso l'occhio elettronico. Le immagini rilevate non devono essere registrabili. Il servizio igienico dotato di telecamere, inoltre, deve essere dedicato in via esclusiva a tali controlli, se ciò non è possibile, devono essere introdotti opportuni accorgimenti per evitare di riprendere soggetti diversi da quelli da controllare. Infine, il personale sanitario preposto ai controlli, il solo abilitato a visionare le immagini e preferibilmente dello stesso sesso della persona da controllare, deve essere designato per iscritto incaricato del trattamento e gli deve essere preclusa la possibilità di registrare le immagini che appaiono sullo schermo, anche tramite telefoni cellulari o altri dispositivi elettronici.

Nella newsletter n. 374 del 28 giugno 2013, il Garante della privacy ha fatto delle precisazioni sulle **agenzie per il lavoro**, in occasione di colloqui conoscitivi, possono acquisire e conservare copia dei documenti di identità, utilizzati per identificare le persone, solo se previsto da specifiche norme. [Lo ha precisato il Garante](#), a seguito della segnalazione di un uomo che lamentava una violazione dei principi di pertinenza e non eccedenza posti a tutela dei suoi dati personali. In occasione di un colloquio conoscitivo, infatti, l'agenzia per il lavoro presso cui si era presentato aveva acquisito copia del suo documento di identità. L'Autorità, dopo aver valutato le attività della società, ha osservato che, mentre è lecito per l'agenzia procedere alla corretta identificazione degli aspiranti lavoratori chiedendo l'esibizione di un documento di identità ed eventualmente annotandone gli estremi, deve invece ritenersi eccedente acquisire copia del documento stesso. Le copie dei documenti di identità contengono dati personali, come le fotografie dell'interessato, le caratteristiche fisiche e lo stato civile, non pertinenti alle finalità per le quali venivano raccolti (presentazione del curriculum e colloquio conoscitivo). L'Autorità ha, peraltro, richiamato l'attenzione sui rischi che l'acquisizione e la conservazione di copie di questi documenti in termini di duplicazione, perfino di furto di identità. Il Garante ha perciò vietato alla società di conservare le copie dei documenti di identità dei candidati e ha prescritto che l'identificazione degli aspiranti avvenga con la semplice annotazione dei dati essenziali, senza alcuna conservazione di documenti identificativi.

## MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

- Il [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con circolare n. 25 del 20 giugno 2013](#) ha fornito chiarimenti sulle **Linee Guida esplicative sul sistema dei controlli sui Fondi Interprofessionali**. Si ribadisce che, la funzione di vigilanza del Ministero del Lavoro prevista dal comma 2 dell'art. 118 della Legge 388/2000 e s.m.i., da un lato, si esplica attraverso il controllo sull'adeguatezza dei sistemi di gestione e controllo istituiti dai singoli Fondi effettuando una verifica sul sistema organizzativo e sulle procedure adottate. Dall'altro,

attraverso una verifica, a campione, sui Piani/Progetti formativi finanziati dai Fondi. Preme evidenziare che, come noto, l'attività formativa, costituisce l'esclusiva finalità istituzionale per cui vengono costituiti e autorizzati i Fondi Interprofessionali, ai sensi dell'art. 118 della Legge n. 388/2000 e s.m.i.. In particolare, le attività di verifica sul sistema di gestione e controllo, riguardano:

- *l'organizzazione*, in ordine all'adeguatezza del modello organizzativo rispetto alle attività da svolgere e alla segregazione delle funzioni nell'ambito del Fondo;
- *la gestione*, in cui obiettivo dell'analisi è verificare se il Fondo abbia adottato un insieme di procedure operative di attuazione, gestione e controllo idonee allo svolgimento delle attività formative ed al raggiungimento degli obiettivi prefissati in fase di programmazione;
- *la rendicontazione*, tesa a valutare se, attraverso l'analisi delle relative procedure, il Fondo sia in grado di dimostrare una situazione veritiera e corretta delle risorse finanziarie ad esse assegnate.

Per quanto attiene le attività di verifica a campione delle attività formative realizzate, le stesse riguardano:

- *l'attuazione* degli interventi formativi campionati in coerenza con il Piano/Progetto formativo approvato dal Fondo;
- *la rendicontazione*, tesa a verificare, a campione, che le spese rendicontate nell'ambito dei Piani/Progetti formativi selezionati, rispettino i criteri di effettività, realtà, inerenza, ammissibilità, legittimità e veridicità.

Si ricorda che, come previsto dall'ultimo comma dell'art. 5 della circolare n. 36/2003, al fine di agevolare e semplificare - in un'ottica di reciproca collaborazione - le attività di verifica è necessario che i Fondi forniscano a domanda, tutti i dati riguardanti l'utilizzo delle risorse erogate secondo contenuti, formato e mezzi di trasmissione richiesti.

I Fondi sono, pertanto, gli unici destinatari dell'esercizio dell'attività di vigilanza ai sensi e per gli effetti dell'art. 118 della Legge n. 388/2000 e s.m.i. e costituiscono i soli referenti delle attività di controllo. A tal fine, si ribadisce che, con particolare riferimento alle attività formative, i Fondi dovranno fornire tutta la documentazione richiesta in sede di controllo, eventualmente reperita presso i beneficiari.

- Il [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con lettera circolare n. 11533 del 25 giugno 2013](#), ha chiarito la problematica che si era venuta a creare a causa della sentenza della Corte Costituzionale n. 119 del 3-5 giugno 2013 in materia di **ricorsi al Comitato regionale per i rapporti di lavoro ex art. 17 D.Lgs. n. 124/2004**. In particolare, il Giudice delle leggi ha accolto l'eccezione di incostituzionalità sollevata dal Giudice rimettente in ordine alla ingiustificata disparità di trattamento venutasi a determinare in seguito alla previsione, per il ricorso di cui all'art. 16 del decreto citato, degli effetti interruttivi del termine per proporre il ricorso giurisdizionale ex art. 22 L. n. 689/1981, rispetto alla previsione di effetti meramente sospensivi per coloro che propongono l'analogo ricorso di cui all'art. 17 della norma in parola. La Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 17, comma 3, del decreto citato "nella parte in cui dispone che il ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro sospende anziché interrompe il termine di cui all'art. 22 della legge n. 689 del 1981". in quanto configgente con l'art. 3 della Costituzione, per disparità di trattamento e per manifesta irragionevolezza della disciplina della norma censurata, e con l'art. 113, comma 2, sotto il profilo dell'effettività della tutela giurisdizionale nei confronti degli atti della P.A. In considerazione, pertanto, di quanto statuito dalla Consulta si invitano gli Uffici in indirizzo a voler tener conto del principio di diritto sancito dalla Corte, in ordine all'equiparazione degli effetti legati alla proposizione dei ricorsi amministrativi di cui agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 124/2004, comportanti in entrambi i casi l'interruzione del termine utile a proporre il ricorso giurisdizionale ai sensi dell'art. 22 della L. n. 689/1981. Pertanto, oltre alla logica conseguenza relativa all'impossibilità di proporre in futuro alcuna eccezione di tardività discendente dall'applicazione della norma dichiarata incostituzionale, si rappresenta la necessità di abbandonare qualsiasi difesa basata sul precedente regime di calcolo dei termini per proporre il ricorso in sede giudiziaria.
- Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con **comunicato 26 giugno 2013**, ha sottolineato che il D.L. 76/2013 si sviluppa su 5 assi: l'accelerazione della creazione di posti

lavoro a tempo determinato e indeterminato, con particolare riferimento ai giovani e ai disoccupati; l'anticipo della cosiddetta "garanzia giovani", la politica europea che partirà dal primo gennaio 2014; gli interventi in materia previdenziale e di politiche sociali; il miglioramento della legge 92/2012, con l'obiettivo di rendere il mercato del lavoro più fluido; il rafforzamento delle tutele per i lavoratori e le imprese.

## REGIONI

- È stata pubblicata in G.U., serie Speciale - Regioni, n. 26 del 29 giugno 2013, [Decreto del Presidente della Regione Friuli Venezia Giulia, 10 aprile 2013, n. 74](#), che regola la concessione del contributo straordinario alle associazioni di volontariato che svolgono attività di trasporto di malati, anziani e disabili previsto dall'articolo 9, comma 11, della legge regionale 25 luglio 2012, n. 14 (Assestamento del bilancio 2012 e del bilancio pluriennale per gli anni 2012-2014 ai sensi dell'articolo 34 della legge regionale 21/2007).
- È stata pubblicata in G.U., serie Speciale - Regioni, n. 26 del 29 giugno 2013, [la Legge Regionale Valle D'Aosta, 15 aprile 2013, n. 10](#), che modifica la legge regionale 22 luglio 2005, n. 16 «Disciplina del volontariato e dell'associazionismo di promozione sociale. Modificazioni alla legge regionale 21 aprile 1994, n. 12 (Contributi a favore di associazioni ed enti di tutela dei cittadini invalidi, mutilati e handicappati operanti in Valle d'Aosta), e abrogazione delle leggi regionali 6 dicembre 1993, n. 83, e 9 febbraio 1996, n. 5) e alla legge regionale 23 dicembre 2009, n. 52 (Interventi regionali per l'accesso al credito sociale)».
- È stata pubblicata in G.U., serie Speciale - Regioni, n. 26 del 29 giugno 2013, [il Decreto del Presidente della Regione Friuli Venezia Giulia, 16 aprile 2013, n. 82](#), che regola le modifiche e integrazioni al decreto del Presidente della Regione 23 dicembre 2011, n. 0312/Pres. (Regolamento concernente criteri e modalità per la concessione di contributi ai sensi dell'articolo 2, commi 85 e 86, della legge regionale 11 agosto 2011, n. 11 a sostegno di progetti di imprenditoria femminile).

## INTERPELLI

### A) SICUREZZA

- La Commissione, regolata dall'art. 12 del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche, con [interpello n. 7 del 2 maggio 2013](#), ha risposto ad un quesito dell'ANCE, in merito alla corretta interpretazione di quanto riportato nell'allegato XVII comma 2, lett. d), del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, con particolare riferimento alla documentazione minima che i lavoratori autonomi devono esibire al committente o al responsabile dei lavori ai fini della dimostrazione della idoneità tecnico professionale prevista per operare in un cantiere temporaneo o mobile così come definito nell'art. 89 del D.Lgs. 81/2008. La Commissione fornisce le seguenti indicazioni. La modifica introdotta con il D.Lgs. n. 106/2009, all'allegato XVII, citata in premessa, è volta a rilevare la non obbligatorietà della formazione e della sorveglianza sanitaria per i lavoratori autonomi tranne che le stesse non siano espressamente previste da disposizioni speciali anche di attuazione del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni. Tale concetto, peraltro, è stato ribadito nel documento della Conferenza Stato-Regioni "Adeguamento e linee applicative degli accordi ex artt. 34, comma 2, e 37, comma 2, del D. Lgs. 81/2008, e successive modifiche e integrazioni", in cui è stato specificato che le previsioni di cui all'accordo ex art. 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sulla formazione di lavoratori, dirigenti e preposti, non hanno efficacia obbligatoria ma sono dirette a fornire ai lavoratori autonomi utile parametro di riferimento per la formazione. La medesima fonte rimarca che è altresì obbligatoria altra formazione rispetto a quella oggetto di regolamentazione

da parte dell'accordo ex art. 37 qualora quest'ultima sia disciplinata da disposizioni di legge speciali rispetto alla previsione generale riportata all'art. 21, comma 2 (è ad esempio il caso della formazione necessaria per effettuare lavori in ambienti confinati obbligatoria anche per i lavoratori autonomi, ai sensi del D.P.R. 177/2011) del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni. Pertanto un committente o un'impresa affidataria, in fase di verifica dell'idoneità tecnico professionale del lavoratore autonomo, è tenuto a verificare il possesso della documentazione, di cui all'allegato XVII da parte del lavoratore autonomo ma non anche ad esigere, al medesimo, l'esibizione degli attestanti inerenti la propria formazione e l'idoneità sanitaria. Di conseguenza, risulta legittimo sia l'affidamento di lavori al lavoratore autonomo in possesso di documentazione inerente la formazione e l'idoneità sanitaria sia l'affidamento di lavori al lavoratore autonomo privo dei predetti requisiti. Resta fermo per il committente la facoltà di richiedere al lavoratore autonomo ulteriori requisiti rispetto a quelli minimi individuati dall'allegato XVII, anche qualora essi consistano nel possesso della documentazione appena citata.

## NORMATIVA CONTRATTUALE

## CCNL

- Il 20 giugno 2013 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del CCNL 18/12/2010 per i dipendenti da imprese esercenti **autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, ai servizi di noleggio autoambulanza con conducente.**

L'accordo decorre dall'1 gennaio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2015 ed ha previsto importanti novità per la parte economica e per la parte normativa.

In merito alla **parte economica**, ha previsto:

a) un **aumento retributivo** medio di 105 euro al livello C1, infatti, di seguito sono riportati:

Livello	Aumento dall'1/7/2013	Aumento 2014	dall'1/1/	Aumento dall'1/12015
Q1	46,05	46,05		46,05
Q2	46,05	46,05		46,05
A1	46,05	46,05		46,05
A2	43,29	43,29		43,29
B1	39,14	39,14		39,14
B2	37,30	37,30		37,30
B3	35,69	35,69		35,69
C1	35,00	35,00		35,00
C2	30,85	30,85		30,85
C3	28,78	28,78		28,78
C4	23,02	23,02		23,02

Questi i nuovi minimi retributivi:

Livello	Minimo dall'1/7/2013	Minimo dall'1/1/ 2014	Minimo dall'1/12015
Q1	1.501,24	1.547,29	1.593,35
Q2	1.501,24	1.547,29	1.593,35
A1	1.501,24	1.547,29	1.593,35
A2	1.411,16	1.454,44	1.497,74
B1	1.276,04	1.315,18	1.354,33
B2	1.216,00	1.253,30	1.290,61
B3	1.163,46	1.199,14	1.234,84
C1	1.140,94	1.175,94	1.210,93
C2	1.005,82	1.036,67	1.067,54
C3	938,26	967,04	995,83
C4	750,61	773,64	796,67

- b) **Una tantum:** prevista l'erogazione di una 'una tantum' di 210 euro al livello C1 per il periodo gennaio - giugno 2013, da erogare in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di luglio 2013.

**Livello Una Tantum - Luglio 2013**

Q1	276,32
Q2	276,32
A1	276,32
A2	259,74
B1	234,87
B2	223,82
B3	214,14
C1	210,00
C2	185,13
C3	172,70
C4	138,16

Per quanto concerne la **parte normativa**, si elencano le modifiche più importanti apportate:

- a) **Elemento garanzia retributiva:** L'elemento di garanzia retributiva decorrerà dall'1/1/2013, per i dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello alla data del 31/12/2012, sarà elevato ad euro 300,00 lordi, da corrispondere entro il 31/12/2013;
- b) **Polizza sanitaria integrativa:** A partire dal mese di luglio 2013, il contributo obbligatorio a carico del datore di lavoro verrà integrato con un valore pari ad € 8,00 mensile per ciascun lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato, per dodici mensilità. Pertanto, a far data dal luglio 2013, l'importo totale obbligatorio a carico del datore di lavoro sarà complessivamente pari ad € 22,00 mensili (€ 264,00 su base annuale). Le Parti si incontreranno con l'attuale Ente erogatore delle prestazioni sanitarie per stabilire le coperture aggiuntive a fronte della maggior contribuzione stabilita. La Polizza è obbligatoria per tutte le aziende cui si applica il presente CCNL e può essere derogata solo in presenza di accordi aziendali già esistenti di miglior favore sul tema; comunque le polizze esistenti, dovranno essere incrementate di un importo equivalente;
- c) **Previdenza complementare - ASTRI:** Viene stabilito che, a far data dal luglio 2013 la percentuale di contribuzione a carico delle aziende aumenterà di un 1% oltre a quanto già previsto al primo comma dell'art. 9 del CCNL 18/12/2010. Pertanto, la contribuzione dovuta sarà nelle seguenti misure:
  - a carico dell'azienda 2%;
  - a carico del lavoratore 1%;
- d) **Ente Bilaterale Nazionale:** Le Parti sottolineano e rimarcano che il versamento dei contributi all'Ente Bilaterale di settore costituisce un obbligo contrattuale e che il mancato versamento può costituire il presupposto per sanzioni. Le imprese non aderenti alla bilateralità dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari a € 2,00 lordi mensili per dodici mensilità, direttamente in busta paga. Il datore di lavoro delle aziende deve comunque garantire al lavoratore le prestazioni ed i servizi che la bilateralità eroga, in considerazione del fatto che la bilateralità è un diritto contrattuale per ogni lavoratore;
- e) **Ticket restaurant/buono pasto:** Per tutto il personale assunto dalle aziende cui si applica il vigente ceni, espressamente richiamato dall'art. 1 (Campo di applicazione) le Parti convengono che a far data dall'1/7/2013 il valore del ticket restaurant sarà pari ad € 5,29 per ogni giornata di effettiva prestazione. Laddove, a livello aziendale, venga fornito un servizio di mensa, il T.R. non sarà riconosciuto. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale alla data di sottoscrizione del presente accordo;
- f) **Indennità varie:** Le Parti convengono che la contrattazione di secondo livello possa intervenire su quanto disposto dall'art. 44 del vigente CCNL (indennità varie). In particolare, laddove si intervenga per migliorare la produttività, la redditività, la flessibilità tramite una migliore efficienza organizzativa, le Parti convengono che le indennità percepite contrattualmente dai dipendenti, possano essere trasformate su base giornaliera, con l'aggiunta di un minimo € 2,00 lorde giornaliere, da erogare in caso di polyvalenza o polifunzione legate a mansioni fungibili;

- g) **Festività:** Le Parti precisano che al lavoratore turnista che è programmato di turno nelle giornate considerate festive ai sensi del punto b) dell'articolo citato, e che richieda ferie/permessi in dette giornate festive, qualora la richiesta venga accolta dall'azienda, allo stesso, fermo restando il godimento del giorno di ferie/permessi, spetta un giorno di riposo compensativo o, in alternativa, il pagamento di 1/26;
- h) **Periodo di comperto:** Rispetto al trattamento di malattia ed infortunio, nei casi di donazioni di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, distrofie muscolari ed altre malattie patologiche degenerative, periodo di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati, il periodo di aspettativa è elevato a 18 mesi;
- i) **Contratto a termine:** Sono considerate attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno, ovvero le attività intensificate nel periodo che va dalla settimana prima di Pasqua al 31 ottobre, con esclusione delle attività meramente amministrative/contabili. All'interno di detto periodo il contratto individuale non potrà avere durata inferiore a 90 giorni. Limitatamente al settore del soccorso stradale, data la particolarità del servizio, la stagionalità ricade anche nel periodo 15 dicembre-15 gennaio. Le Parti, nella contrattazione di secondo livello, definiranno forme di assunzione, anche a carattere non continuativo, nel rispetto della durata sopra individuata. I lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali avranno diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato, per le stesse mansioni, qualora ricorrano i seguenti motivi:
- siano stati assunti nella stessa azienda e nelle stesse mansioni con almeno 5 contratti stagionali;
  - il cui rapporto di lavoro sia cessato da non più di 9 mesi;
  - che ne abbiano fatta esplicita richiesta prima della cessazione del medesimo rapporto di lavoro;
- j) **Lavoro a tempo parziale:** Le richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale che comprenda la clausola della reversibilità debbono essere accolte dall'azienda con un limite massimo del 3% del personale assunto a tempo indeterminato full time al momento della richiesta. Dalla clausola viene escluso il personale direttivo, ossia il personale inquadrato nei livelli A1, A2, Q1 e Q2. Per le unità produttive con meno di 10 dipendenti con contratto full time a tempo indeterminato, le richieste saranno esaminate tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali;
- k) **Apprendistato professionalizzante:** Il contratto di apprendistato è ammesso per tutti i livelli e relative mansioni di seguito indicati. La durata massima dell'apprendistato è così fissata:
- 30 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie del livello C3;
  - 36 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie dei livelli C1, C2, B3, B2, B1, A2, A1;
- Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal vigente CCNL, in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione, la stessa è determinata come segue:
- nel primo anno: 85% della retribuzione globale;
  - nel secondo anno: 90% della retribuzione globale;
  - nel terzo anno: 95% della retribuzione globale.
- La formazione professionalizzante non potrà essere inferiore a 120 ore annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico) e potrà essere svolta tramite la partecipazione a percorsi formativi sia esterni che interni all'azienda anche on the job, in affiancamento, ecc.

## ACCORDI

### A) DETASSAZIONE

- In data 25 giugno 2013, Federalberghi, Fipe, Faita e Fiavet, con la partecipazione di Confcommercio Imprese per l'Italia ed i sindacati Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, hanno sottoscritto un [Accordo quadro sulla detassazione 2013 nel settore turismo](#).

## B) TRATTAMENTO ECONOMICO DEI TURNISTI

- [Il 31 maggio 2013 è stato sottoscritto l'accordo fra gli industriali della carta, cartoni e paste per carta, Associazione nazionale italiana industrie grafiche, cartotecniche e trasformatrici con Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil e Ugl, che hanno definito nuovi importi integrativi aggiuntivi ai turnisti.](#) L'accordo stabilisce che in aggiunta a quanto già previsto dall'art. 4 – parte quinta – salari e stipendi – del C.c.n.l. 13 settembre 2012, per le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone, al fine di evitare sperequazioni ingiustificate conseguenti al nuovo assetto della retribuzione decorrente da 1° gennaio 2013, viene definita una tabella C) - aggiuntiva alle tabelle A) e B) - integrativa dei minimi per i lavoratori delle aziende cartotecniche che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7. La tabella comprende ed assorbe la maggiorazione del 6% prevista dall'art. 11, Parte prima - norme generali del C.c.n.l.  
La presente regolamentazione decorre dal 1° gennaio 2013.

## GIURISPRUDENZA E PRASSI

## LE SENTENZE DELLA GIURISPRUDENZA DI LEGITTIMITÀ E DI MERITO

<a href="#">Corte Cost., 21 giugno 2013, n. 153</a>	La Corte Costituzionale ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale della legge della Regione Toscana 31 luglio 2012, n. 45 (Agevolazioni fiscali per favorire, sostenere e valorizzare la cultura ed il paesaggio in Toscana), promossa, in riferimento all'articolo 117, secondo comma, lettera e), della Costituzione, nella parte che prevede agevolazioni fiscali a vantaggio di persone giuridiche private che effettuino erogazioni liberali in favore di soggetti pubblici o privati impegnati in progetti di valorizzazione del patrimonio paesaggistico e culturale.
<a href="#">Cass. civ., sez. lavoro, 25 giugno 2013, n. 15922</a>	Il contratto di lavoro a progetto è una forma particolare di lavoro autonomo definita dall'art. 63 del d.lgs. 276 del 2003. La norma sancisce che perché possa sussistere un contratto di lavoro a progetto non deve esservi vincolo di subordinazione e quindi si deve essere in presenza di un rapporto di lavoro autonomo. All'interno di tale categoria, perché possa parlarsi di lavoro a progetto è necessario che sussista un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale, riconducibile ad uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dai collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale.
<a href="#">Cass. civ., sez. lavoro, 25 giugno 2013, n. 15926</a>	Il dovere di fedeltà, sancito dall'art. 2105 c.c., si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di tenere un comportamento leale verso il datore di lavoro e di tutelarne in ogni modo gli interessi; pertanto, rientra nella sfera di tale dovere il divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore-datore di lavoro nel medesimo settore produttivo o commerciale, senza che sia necessaria, allo scopo, la configurazione di una vera e propria condotta di concorrenza sleale, in una delle forme stabilite dall'art. 2598 c.c.. Nell'ipotesi di impugnativa del licenziamento disciplinare intimato al lavoratore per assunta violazione del suddetto dovere di fedeltà, incombe al datore di lavoro l'onere di riscontrare

	<p>rigorosamente i comportamenti attraverso i quali si sarebbe realizzata l'infedeltà del dipendente e, pertanto, la gravità della condotta di inaffidabilità tale da legittimare la sanzione del licenziamento.</p>
<p><a href="#">Cass. civ., sez. lavoro, 26 giugno 2013, n. 16092</a></p>	<p>Lo studio di libero professionista può solo usufruire, in relazione ai suoi dipendenti, dell'agevolazione contributiva di cui all'art. 8 comma 9, della legge n. 407/1090 e non anche quello allo sgravio contributivo di cui all'art. 44 legge n. 448/2001, in quanto quest'ultimo è da ritenersi limitato ai soli datori di lavoro imprenditori (operanti nelle regioni Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna).</p>
<p><a href="#">Cass. civ., sez. lavoro, 26 giugno 2013, n. 16095</a></p>	<p>In tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso - rimesso al giudice di merito - si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto, e l'inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto.</p>
<p><a href="#">Cass. civ., sez. lavoro, 26 giugno 2013, n. 16096</a></p>	<p>In tema di iscrizione tardiva alla Cassa previdenza forense, prevista dall'art. 15 della L. 141/1992, qualora il professionista cessi dall'iscrizione senza avere maturato i requisiti assicurativi per il diritto alla pensione, il diritto alla restituzione dei contributi arretrati previsto dall'art. 21 della L. 576/1980 si estende agli interessi legali corrisposti che, avendo - ai sensi dell'art. 15 della L. 141/1992 - la funzione di attualizzare il credito previdenziale relativo ai contributi non versati, non hanno natura moratoria, mentre non sono rimborsabili gli interessi e le sanzioni stabiliti dall'art. 18, comma 4, della L. 576/1980 per il ritardato pagamento anche delle somme dovute a titolo di sanatoria dall'art. 15 della L. 141/1992.</p>
<p><a href="#">Cass. civ., sez. VI lavoro, ord., 27 giugno 2013, n. 16213</a></p>	<p>L'invalidità permanente (totale o parziale), mentre di per sé concorre a dar luogo a danno biologico, non comporta necessariamente anche un danno</p>

	<p>patrimoniale, a tal fine occorrendo che il giudice, oltre ad accertare in quale misura la menomazione fisica abbia inciso sulla capacità di svolgimento dell'attività lavorativa specifica e questa, a sua volta, sulla capacità di guadagno, accerti se ed in quale misura in tale soggetto persista o residui, dopo e nonostante l'infortunio subito, una capacità ad attendere ad altri lavori, confacente alle sue attitudini e condizioni personali ed ambientali, ed altrimenti idonei alla produzione di altre fonti di reddito, in luogo di quelle perse o ridotte. Solo se dall'esame di detti elementi risulti una riduzione della capacità di guadagno e del reddito effettivamente percepito, questo (e non la causa di questo, cioè la riduzione della capacità di lavoro specifica) è risarcibile sotto il profilo del lucro cessante. La relativa prova incombe al danneggiato e può essere anche presuntiva, purché sia certa la riduzione della capacità di lavoro specifica.</p>
<p><a href="#">Cass. civ., sez. lavoro, 27 giugno 2013, n. 16226</a></p>	<p>In tema di distinzione fra contratto di associazione in partecipazione con apporto di prestazione lavorativa da parte dell'associato e contratto di lavoro subordinato con retribuzione collegata agli utili dell'impresa, l'elemento differenziale tra le due fattispecie risiede nel contesto regolamentare pattizio in cui si inserisce l'apporto della prestazione lavorativa da parte dell'associato e l'espletamento di analoga prestazione lavorativa da parte di un lavoratore subordinato. Tale accertamento implica necessariamente una valutazione complessiva e comparativa dell'assetto negoziale, quale voluto dalle parti e quale in concreto posto in essere, e la possibilità che l'apporto della prestazione lavorativa dell'associato abbia connotazioni in tutto analoghe a quelle dell'espletamento di una prestazione lavorativa in regime di lavoro subordinato comporta che il fulcro dell'indagine si sposta sulla verifica dell'autenticità del rapporto di associazione. Ove la prestazione lavorativa sia inserita stabilmente nel contesto dell'organizzazione aziendale, senza partecipazione al rischio d'impresa e senza ingerenza nella gestione dell'impresa stessa, si ricade nel rapporto di lavoro subordinato in ragione di un generale favore accordato dall'art. 35 Cost. che tutela il lavoro "in tutte le sue forme ed applicazioni".</p>
<p><a href="#">Cass. civ., sez. lavoro, 27 giugno 2013, n.</a></p>	<p>In tema di licenziamento per giustificato motivo</p>

<a href="#">16228</a>	<p>oggettivo, l'ultimazione delle opere edili per la cui realizzazione i lavoratori sono stati assunti non è sufficiente a configurare un giustificato motivo di recesso, salvo che il datore di lavoro non dimostri l'impossibilità di utilizzazione dei lavoratori medesimi in altre mansioni compatibili, con riferimento alla complessità dell'impresa e alla generalità dei cantieri nei quali è dislocata la relativa attività, dovendosi peraltro esigere dal lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile reimpiego, mediante l'indicazione di altri posti in cui poteva essere collocato, cui corrisponde l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti, da intendersi assolto anche mediante la dimostrazione di circostanze indiziarie, come la piena occupazione negli altri cantieri e l'assenza di altre assunzioni in relazione alle mansioni del dipendente da licenziare.</p>
<p><a href="#">Cass. civ., sez. lavoro, 27 giugno 2013, n. 16232</a></p>	<p>L'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro emanato dal giudice nel sanzionare un licenziamento illegittimo esige che il lavoratore sia in ogni caso ricollocato nel posto di lavoro da ultimo occupato, salva la facoltà del datore di lavoro di disporre con successivo provvedimento il trasferimento ad altra sede nel concorso delle circostanze di cui all'art. 2103 c.c. Ove, però, la reintegrazione non possa avvenire nell'originario posto di lavoro perché, come nella specie, tutta l'unità produttiva alla quale era addetto il lavoratore licenziato è stata soppressa, la reintegrazione ex art. 18 della L. 300/1970 non può che essere riferita genericamente all'azienda del datore di lavoro, non potendo il giudice individuare una sede di lavoro alternativa a quella originaria, rientrando nelle scelte datoriali l'assegnazione del dipendente ad una nuova sede di lavoro.</p>
<p><a href="#">Cass. civ., sez. VI Lavoro, 27 giugno 2013, n. 16264</a></p>	<p>Ove il lavoratore abbia agito in giudizio chiedendo, con la dichiarazione di illegittimità o inefficacia del licenziamento, la reintegrazione nel posto di lavoro nei confronti del datore di lavoro dichiarato fallito, permane la competenza funzionale del giudice del lavoro, in quanto la domanda proposta non è configurabile come mero strumento di tutela di diritti patrimoniali da far valere sul patrimonio del fallito, ma si fonda anche sull'interesse del lavoratore a tutelare la sua posizione all'interno della impresa fallita, sia per</p>

	l'eventualità della ripresa dell'attività lavorativa (conseguente all'esercizio provvisorio ovvero alla cessione dell'azienda, o a un concordato fallimentare), sia per tutelare i connessi diritti non patrimoniali, ed i diritti previdenziali, estranei all'esigenza della "par condicio credito rum".
--	---

## I MESSAGGI DELL'INPS

<a href="#">Messaggio n. 10358 del 27 giugno 2013</a>	L'INPS fornisce chiarimenti sulla contribuzione dovuta sulle interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute dal 1° gennaio 2013, regolata dall'art. 2, commi 31 - 35, della legge n. 92/2012.
<a href="#">Messaggio n. 10385 del 27 giugno 2013</a>	L'INPS ha prorogato la scadenza dei versamenti della contribuzione eccedente il minimale per le Gestioni artigiani e commercianti e gestione separata - liberi.
<a href="#">Messaggio n. 10406 del 27 giugno 2013</a>	L'INPS fornisce informazioni sui lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria destinatari delle disposizioni in materia di salvaguardia di cui all'art. 24, commi 14 e 15, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, all' articolo 22 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.
<a href="#">Messaggio n. 10419 del 28 giugno 2013</a>	L'INPS fornisce informazioni sulla cessione del quinto della pensione. Variazione tassi soglia della convenzione INPS (articolo 10) di cui alla determina presidenziale n. 76 del 5 aprile 2013.
<a href="#">Messaggio n. 10462 del 1 luglio 2013</a>	L'INPS fornisce informazioni sulla corresponsione della somma aggiuntiva per l'anno 2013 (c.d. quattordicesima - articolo 5, commi da 1 a 4, del decreto legge 2 luglio 2007, n. 81, convertito con modificazioni nella legge 3 agosto 2007, n. 127).

**LE CIRCOLARI DELL'INPS**

<a href="#"><u>Circolare n. 103 del 28 giugno 2013</u></a>	L'INPS illustra il decentramento delle pensioni a carico del Fondo di Quiescenza Poste presso le Direzioni Metropolitane e Provinciali nelle quali sono accentrate le attività relative al Fondo speciale per i dipendenti della Ferrovie dello Stato S.p.A.
<a href="#"><u>Circolare n. 104 del 28 giugno 2013</u></a>	L'INPS informa sulla frazionabilità dell'assegno per il nucleo familiare con almeno tre figli minori concesso dai Comuni di cui all'articolo 65 della Legge 23 dicembre 1998, n. 448 e D.P.C.M. n.452 del 2000 e successive modifiche.

## SCADENZARIO DAL 8 LUGLIO AL 22 LUGLIO 2013

Lunedì 8 Luglio 2013	<p><b>CAF E PROFESSIONISTI ABILITATI – TRASMISSIONE MOD. 730/2013</b></p> <p>I <b>Caf</b> e <b>professionisti</b> che hanno prestato assistenza fiscale devono trasmettere in via telematica all'Agenzia delle Entrate i dati contenuti nei <b>Mod. 730</b> da loro elaborati, i relativi prospetti di liquidazione.</p>
Lunedì 8 Luglio 2013	<p><b>CONTRIBUTI INPS ARTIGIANI E COMMERCIANTI SOGGETTI CON STUDI DI SETTORE</b></p> <p>Per gli <b>artigiani</b> e i <b>commercianti</b> è previsto il versamento del <b>1° acconto</b>, relativo al <b>2013</b>, dei contributi dovuti sulla quota eccedente il reddito minimale e del <b>saldo</b>, relativo al <b>2012</b>.</p> <p>La scadenza è stata <b>prorogata dal 17 giugno all'8 luglio con il DPCM 13.06.2013</b> per le persone fisiche e per tutti gli altri contribuenti per i quali sono stati elaborati gli studi di settore, indipendentemente dall'esistenza di cause di esclusione o di inapplicabilità e che dichiarino ricavi o compensi non superiori al limite stabilito dalla legge. La proroga si applica anche a coloro che partecipano a società, associazioni e imprese, in regime di trasparenza e ai contribuenti che adottano il regime fiscale di vantaggio per l'imprenditoria giovanile e lavoratori in mobilità.</p>
Lunedì 8 Luglio 2013	<p><b>CONTRIBUTI GESTIONE SEPARATA INPS LAVORATORI AUTONOMI CON STUDI DI SETTORE</b></p> <p>Per i soggetti titolari di partita IVA esercenti attività di lavoro autonomo non iscritti ad alcuna forma previdenziale per i quali sono stati elaborati gli studi di settore è previsto il versamento del <b>1° acconto</b> per <b>2013</b> e del <b>saldo</b> per il <b>2012</b> del contributo previdenziale alla <b>gestione separata INPS</b>.</p> <p>La scadenza è stata <b>prorogata dal 17 giugno all'8 luglio con il DPCM 13.06.2013</b> per le persone fisiche e per tutti gli altri contribuenti per i quali sono stati elaborati gli studi di settore, indipendentemente dall'esistenza di cause di esclusione o di inapplicabilità e che dichiarino ricavi o compensi non superiori al limite stabilito dalla legge.</p>
Mercoledì 10 Luglio 2013	<p><b>CONTRIBUTI INPS LAVORO DOMESTICO</b></p>

	<p>I datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze collaboratori domestici sono tenuti al versamento dei <b>contributi</b> trimestrali, relativamente al <b>2° trimestre 2013</b>.</p>
Martedì <b>16 Luglio 2013</b>	<p><b>RITENUTE IRPEF</b></p> <p>Per i <b>sostituti d'imposta</b> è previsto il versamento delle ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.</p>
Martedì <b>16 Luglio 2013</b>	<p><b>ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI</b></p> <p>Per i <b>sostituti d'imposta</b> è previsto il versamento in unica soluzione delle addizionali regionali e comunali trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro;</li> <li>- delle operazioni di conguaglio di fine anno.</li> </ul>
Martedì <b>16 Luglio 2013</b>	<p><b>CONTRIBUTI INPS</b></p> <p>Per i <b>committenti alla gestione separata Inps</b> è previsto il versamento dei contributi dovuti su compensi corrisposti nel mese precedente.</p>
Martedì <b>16 Luglio 2013</b>	<p><b>CONTRIBUTI INPS</b></p> <p>Per i <b>pescatori autonomi</b> è previsto il versamento dei contributi previdenziali personali Inps.</p>
Martedì <b>16 Luglio 2013</b>	<p><b>CONTRIBUTI INPS LAVORO DIPENDENTE</b></p> <p>Per i <b>datori di lavoro</b> è previsto il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore della generalità dei lavoratori dipendenti relativi alle retribuzioni del mese precedente.</p>
Martedì <b>16 Luglio 2013</b>	<p><b>CONTRIBUTI ENPALS</b></p> <p>Per le <b>aziende dello spettacolo e dello sport</b> è previsto il versamento dei contributi dovuti all'Enpals per il periodo di paga scaduto il mese precedente. Il D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 ha previsto la soppressione dell'Ente e il trasferimento delle relative funzioni all'Inps.</p>
Martedì <b>16 Luglio 2013</b>	<p><b>CONTRIBUTI CASAGIT</b></p> <p>Per i <b>datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti</b> è previsto il versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente.</p>
Martedì <b>16 Luglio 2013</b>	<p><b>CONTRIBUTI INPGI</b></p> <p>Per le <b>aziende editrici, quotidiani ed imprese</b></p>

	<p><b>radiotelevisive</b> è previsto il contributo INPGI:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- denuncia mensile dei contributi dovuti dai lavoratori con rapporto di lavoro giornalistico;</li> <li>- versamento dei contributi mensili dovuti dai giornalisti.</li> </ul> <p>La modalità richiesta è quella dell'INPGI con procedura DASM e versamento tramite F24/accise.</p>
Mercoledì <b>17 Luglio 2013</b>	<p><b>CONTRIBUTI INPS ARTIGIANI E COMMERCianti SENZA STUDI DI SETTORE</b></p> <p>Per gli <b>artigiani</b> e i <b>commercianti</b> non interessati dagli studi di settore è previsto il versamento del 1° acconto, relativo al 2013, dei contributi dovuti sulla quota eccedente il reddito minimale e del saldo, relativo al 2012, con la <b>maggiorazione dello 0,40 per cento</b> a titolo di interesse corrispettivo.</p>
Mercoledì <b>17 Luglio 2013</b>	<p><b>CONTRIBUTI GESTIONE SEPARATA INPS PROFESSIONISTI SENZA STUDI DI SETTORE</b></p> <p>Per i soggetti titolari di partita IVA esercenti attività di lavoro autonomo non iscritti ad alcuna forma previdenziale non interessati dagli studi di settore è previsto il versamento del <b>1° acconto per 2013</b> e del <b>saldo per il 2012</b> del contributo previdenziale alla <b>gestione separata INPS</b>, con la <b>maggiorazione dello 0,40 per cento</b> a titolo di interesse corrispettivo.</p>
Lunedì <b>22 luglio 2013</b>	<p><b>CONTRIBUTI FASC</b></p> <p>Per le <b>imprese di spedizione e agenzie marittime</b> che applicano il Ccnl autotrasporto merci e logistica e il Ccnl agenzie marittime e aeree è previsto il versamento dei contributi relativi al mese precedente dovuti al fondo di previdenza per gli impiegati e trasmissione della distinta nominativa dei lavoratori e dei contributi versati.</p>
Lunedì <b>22 luglio 2013</b>	<p><b>CONTRIBUTI PREVINDAPI</b></p> <p>Per le <b>piccole e medie aziende industriali</b> è previsto l'invio della denuncia e il versamento dei contributi previdenziali integrativi a favore dei dirigenti iscritti al Previndapi, relativi alle retribuzioni maturate nel trimestre precedente, ovvero <b>secondo trimestre 2013</b>.</p> <p>La modalità richiesta è quella dell'invio al Previndapi del modulo PREV/1 contenente tutti i dati del trimestre di riferimento e versamento mediante bonifico bancario.</p>

Lunedì <b>22 luglio 2013</b>	<p><b>CONTRIBUTI PREVINDAI</b></p> <p>Per le <b>aziende industriali</b> è previsto l'invio della denuncia e il versamento dei contributi previdenziali integrativi a favore dei dirigenti iscritti al Previdai, relativi alle retribuzioni maturate nel trimestre precedente, ovvero <b>secondo trimestre 2013</b>.</p> <p>La modalità richiesta è quella dell'invio della denuncia mediante la funzione guidata "COMPILAZIONE MODULO 050", nell'area riservata alle aziende, accessibile tramite password, sul sito Previdai e versamento dei contributi mediante bonifico bancario.</p>
------------------------------	---

## Promozione Abbonamento Business Center - Circolare Settimanale del Lavoro -

**Abbonarsi è facile** e comodo! E' sufficiente compilare questo modulo e inviarlo al numero di  
**FAX 051/0544383** con allegata l'attestazione del pagamento

Cognome e nome o ragione Sociale		
Indirizzo		
Cap	Località	Prov.
Tel.	Fax	e-mail
P.Iva	Codice Fiscale	

### Desidero attivare l' Abbonamento Circolare Settimanale del Lavoro:

La circolare settimanale del lavoro tratta le principali novità della settimana in materia del lavoro e approfondimenti su temi di attualità o di particolare rilevanza; corredata di utili schede informative da inviare alla propria clientela e della normativa di riferimento

### Modalità di pagamento

Pagherò l'importo di **181,50 euro** ( 150,00 + IVA 21% ) al posto di **217,80 euro** ( 180,00 + IVA 21% ) tramite:

<b>Bonifico Bancario</b> a favore di <b>Fisco e Tasse srl</b> c/o BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA - AG. 19 di BOLOGNA VIA MASCARELLA, 70/B - 40126, BOLOGNA (BO) CONTO: 00001210213 ABI: 05387 CAB: 02419 <b>IBAN: IT73U0538702419000001210213</b>
<b>Versamento su c/c postale</b> N. <b>63137848</b> intestato a Fisco e Tasse srl - Galleria del Pincio, 1 - 40126 Bologna
<b>Addebito sulla mia carta di credito:</b> Visa <input type="checkbox"/> Mastercard <input type="checkbox"/> Diners <input type="checkbox"/> Amex <input type="checkbox"/> N. Scadenza CVV2

I documenti oggetto dell'abbonamento, contenuti nella banca dati del Business Center, possono essere utilizzati solo per uso personale. E' fatto assoluto divieto di utilizzo dei documenti per scopi commerciali. Per la procedura di attivazione è necessario **inviare il presente modulo** (allegando in caso di bonifico o versamento tramite bollettino postale, copia dell'avvenuta operazione) al numero di **fax 051/0544383**. Per informazioni sul servizio di Abbonamento è a vostra disposizione il numero **800979038**.

Ai sensi ed in conformità di quanto previsto dal D. Lgs. N. 196/2003, Fisco e Tasse srl informa che i dati raccolti saranno trattati con l'ausilio dei moderni sistemi informatici ed archiviati elettronicamente presso la propria Sede; i medesimi saranno utilizzati per la fornitura dei servizi richiesti e/o per scopi amministrativi, contabili e fiscali, nonché per comunicare le future iniziative promosse da Fisco e Tasse srl; il conferimento dei dati è facoltativo, ma necessario per l'espletamento del servizio; i dati raccolti ed archiviati non saranno comunicati a terzi né diffusi e saranno trattati esclusivamente da dipendenti di Fisco e Tasse srl di ciò appositamente incaricati; ad ogni momento l'interessato potrà esercitare i diritti da 7 a 10, titolo II, del D.Lgs. 196/2003 (conferma, modifica, cancellazione, blocco, aggiornamento, rettifica, etc., dei propri dati), rivolgendosi per iscritto al titolare del trattamento (Fisco e Tasse srl, Galleria del Pincio 1, 40126 BOLOGNA nella persona di Luigia lumia).

Data : \_\_\_\_\_

Firma : \_\_\_\_\_