

Modena, lì 06/07/2009



*Ministero del Lavoro, della Salute
e delle Politiche Sociali*

Direzione Provinciale del Lavoro di Modena
p.za Cittadella 8, Modena - tel.059/222410-224955 - fax 059/224946
sito: www.dplmodena.it e-mail: dpl-modena@lavoro.gov.it

Al sig. A tutto il personale
Al Nucleo Carabinieri

Prot. n. 11127/2009
Allegati n. _____
Risposta al f. N. _____ del _____

e p.c. Al Direttore della DRL dell'Emilia
Romagna

Oggetto: le misure del D.L. n. 78/2009 che riguardano il lavoro: primi chiarimenti

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 150 del 1° luglio 2009, il Decreto Legge n. 78 (che è entrato, subito, in vigore), con il quale il Governo intende affrontare, attraverso alcuni strumenti di contenuto diverso, la crisi che sta attraversando il nostro Paese.

La riflessione che segue, ovviamente, si soffermerà soltanto su quelli che interessano direttamente od indirettamente la nostra attività: mi riferisco, in particolare agli ammortizzatori sociali, alle nuove determinazioni relative ad alcuni aspetti della gestione del personale pubblico.

Gli argomenti rivestono una particolare importanza non soltanto per quel che riguarda la nostra attività operativa, ma per l'informativa all'utenza che siamo tenuti a dare alla luce dello stesso D.L.vo n. 124/2004.

L'analisi che segue presuppone il raccordo con altre riflessioni che sono presenti sul sito della DPL di Modena nella sezione "approfondimenti" (a sinistra sulla "home page"): quello sui contenuti dell'art. 7 – ter della legge n. 33/2009 (datato 14.4.09), quello sui

contratti di solidarietà difensivi (datato 13.03.09), quello sulla legge n. 2/2009 – in particolare, sulle nuove misure di sostegno al reddito - (datato 29.01.09) e quello sulla legge n. 133/2008 (datato 22. 08.08).

ART. 1

Con i commi 1, 2 e 3, l'Esecutivo ha ipotizzato una forma di apprendimento, formazione e riqualificazione professionale durante i periodi in cui i lavoratori sono percettori di una integrazione del reddito: la misura ha carattere sperimentale e vale per il 2009 ed il 2010.

L'ambito di applicazione della disposizione presenta alcuni limiti soggettivi e "passaggi obbligati" che, in attesa dei chiarimenti amministrativi, possono così sintetizzarsi:

a) il datore di lavoro deve essere un'impresa (si parla di impresa di appartenenza): ciò significa che ne restano, senz'altro, fuori quei datori di lavoro (come, ad esempio, i professionisti) che non sono impresa;

b) i lavoratori debbono essere "sospesi" dal lavoro e percettori di una somma integrativa del reddito: ciò significa che è ininfluente il tipo di "ammortizzatore" che ha dato luogo al trattamento integrativo (CIGS, CIGO, contratto di solidarietà difensivo, CIG in deroga, ecc.). La norma si applica anche a chi è in trattamento integrativo ad orario ridotto: questa è la conseguenza del fatto che la disposizione non specifica alcunché sul tipo di sospensione. Quello che conta è che il rapporto sia sospeso e non risolto come avviene allorquando il lavoratore è percettore dell'indennità di mobilità o di disoccupazione;

c) l'inserimento dei lavoratori nel progetto formativo è susseguente ad un accordo stipulato tra impresa ed organizzazioni sindacali presso il Ministero del Lavoro. Le modalità attuative dei contenuti saranno dettate da un decreto "concertato" Lavoro – Economia, da varare entro la fine di luglio: con esso si disciplineranno le procedure dell'accordo, la previsione di una stretta correlazione con le politiche attive del lavoro, il monitoraggio e la correlazione con l'accordo

Stato – Regioni del 12 febbraio 2009, relativo alle risorse destinate alle misure di sostegno del reddito. E' ovvio che la piena operatività è strettamente connessa all'emanazione del decreto il quale potrebbe consentire, in un'ottica di articolazione sul territorio, l'intervento delle Direzioni del Lavoro che rappresentano i "terminali" del Ministero nelle singole realtà provinciali;

d) i lavoratori impegnati nei progetti di riqualificazione professionale "in the job", attivabili anche in presenza dell'introduzione di nuovi macchinari, hanno diritto ad un trattamento economico a titolo retributivo consistente nella differenza tra trattamento di sostegno al reddito e retribuzione. Da ciò discende l'assoggettabilità delle somme corrisposte per tale voce sia alle trattenute fiscali che a quelle previdenziali e la loro incidenza anche sugli istituti di natura economica differiti (es. trattamento di fine rapporto, mensilità aggiuntive, ecc.);

e) l'onere complessivo è quantificato in 20 milioni di euro per l'anno in corso ed in 150 milioni per il 2010: tali importi sono detratti dal Fondo sociale per l'occupazione e la formazione previsto dall'art. 18, comma 1, della legge n. 2/2009.

Il comma 4 contiene una disposizione di natura economica: il rifinanziamento delle proroghe a 24 mesi delle casse integrazioni salariali straordinarie per cessazione di attività con 25 milioni di euro per l'anno 2009 da trarre dal Fondo per l'occupazione.

Con il comma 5, invece, viene aumentato (parificandola, "in toto", al trattamento di integrazione salariale straordinaria), l'indennità in favore dei lavoratori con il contratto di solidarietà difensiva, stipulati ex art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984. L'indennità è elevata, fino al 31 dicembre 2010, all'80%, ma riguarda soltanto, è bene precisarlo, i lavoratori dipendenti da imprese industriali con un organico superiore alle quindici unità, ivi comprese le imprese appaltatrici di servizi di pulizia e di mensa, che operino all'interno di imprese industriali in CIGS. Cercando di ricapitolare, per sommi capi la normativa di riferimento (per gli approfondimenti rinvio alla nota del 13.03.09, scaricabile dal sito alla

sezione “approfondimenti”), va ricordato come la disposizione non trovi applicazione in edilizia (per le fasi di fine lavori) e nelle imprese oggetto di una procedura concorsuale, mentre da un punto di vista soggettivo sono esclusi i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori stagionali e quelli a domicilio.

Così come è scritto, il comma 5 non trova applicazione ai restanti contratti di solidarietà difensivi ex art. 5, commi 5, 7 e 8 della legge n. 236/1993, ove l’indennità resta ancorata al 60%.

Per completezza di informazione ricordo che, in via sperimentale e per il solo 2009, i lavoratori sospesi, percettori di indennità di sostegno al reddito, possono prestare attività di lavoro occasionale ed accessorio secondo la previsione dell’art. 7-ter della legge n. 33/2009 per un compenso massimo di 3.000 euro. Pur rimandando agli specifici approfondimenti già fatti con la nota del 14 aprile 2009 ricordo alcuni passaggi essenziali importanti per l’attività di vigilanza:

a) il lavoratore in integrazione del reddito accessorio deve essere stato preventivamente segnalato al centro di contatto INPS –INAIL (numero verde 803164): la segnalazione, stando alla circolare INPS n. 104/2008, deve contenere i dati identificativi del committente, i dati del prestatore ed il codice fiscale, il luogo della prestazione ed il numero delle giornate presunte. Tale comunicazione preventiva è essenziale per quel che concerne il riconoscimento della prestazione come accessoria, atteso che non è prevista alcuna comunicazione anticipata al centro per l’impiego (v. art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006), né l’obbligo della “scritturazione” sul libro unico del lavoro (v. legge n. 133/2008, DM 9 luglio 2008, circolare Min. Lavoro n. 20/2008). In carenza di tale comunicazione preventiva il rapporto si intende irregolare;

b) il lavoro occasionale ed accessorio è una prestazione lavorativa che talora può svolgersi in autonomia (si pensi, all’insegnamento privato supplementare) e, talora, in subordinazione (si, pensi, alle prestazioni degli steward negli stadi di calcio, come esplicitato dalla nota ministeriale del 6 maggio 2009) il cui limite è stato fissato dal Legislatore (5.000 euro per ogni committente nell’anno solare, 3.000 per

i lavoratori in integrazione, 10.000 – ma con caratteristiche diverse – per coloro che prestano la loro attività nelle imprese familiari);

c) il sistema di erogazione del compenso avviene attraverso il sistema dei voucher cartacei o telematici: sul punto faccio rinvio alla circolare INPS n. 104/2008;

d) il lavoro occasionale ed accessorio (da non confondersi, in alcun modo, con le prestazioni occasionali ex art. 2222 c.c. o con le c.d. “mini co.co.co” ex art. 61, comma 2 del D.L.vo n. 276/2003) non prevede una forma scritta, neanche ai fini della prova;

e) l’importo corrisposto (detratte le somme da destinare all’INPS – gestione separata ex art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995 -, all’INAIL, ed al costo del servizio) è esente da imposizione fiscale e non incide sullo “status” di disoccupato o di inoccupato. Su un voucher da 10 euro di valore nominale (che non corrisponde, direttamente, ad alcun riferimento temporale) la somma netta che viene “in tasca” al lavoratore è pari a 7,50 euro.

Con i commi 7 ed 8, l’Esecutivo offre alcune possibilità incentivanti ai lavoratori che in trattamento integrativo intendono avviare un’attività di lavoro autonomo o in cooperativa. La norma, per certi versi, sembra ricalcare quella già prevista per i lavoratori in mobilità dall’art. 7, comma 5, della legge n. 223/1991, sulla quale per completezza di informazione mi soffermerò successivamente.

Ma andiamo con ordine.

Il comma 7 dell’art. 7 –ter della legge n. 33/2009 ha previsto che i datori di lavoro che senza esservi tenuti (e senza avere sospensioni in atto) assumono lavoratori licenziati o sospesi per effetto di ammortizzatori in deroga, relativamente agli anni 2009 e 2010, possono godere di un indennizzo pari all’indennità spettante ai lavoratori nei limiti di spesa autorizzati, per il numero dei mesi di trattamento integrativo non ancora erogato. Tutta l’operazione avviene con l’INPS attraverso il sistema dei “conguagli” sui contributi. Ora, tale incentivo può essere corrisposto, in un’unica soluzione e previa dimissioni dall’impresa da cui è dipendente, al lavoratore che faccia richiesta di intraprendere

un'attività autonoma, anche di micro impresa, o finalizzata ad una associazione in cooperativa.

Un analogo percorso è previsto per i lavoratori già percettori di CIGS per crisi aziendale a seguito di cessazione totale o parziale dell'impresa, di procedura concorsuale, di esubero strutturale, che intendano mettersi in proprio (lavoro autonomo, anche micro impresa o associazione a cooperativa): previa lettera di dimissioni, possono percepire le mensilità deliberate ma non ancora percepite e se il lavoratore rientra nella previsione dell'art. 16, comma 1, della legge n. 223/1991 (anzianità aziendale di almeno dodici mesi di cui sei effettivamente lavorati), il trattamento è per un numero massimo di dodici mesi.

Un Decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia stabilirà le modalità e le condizioni applicative.

Alcune riflessioni si rendono, al momento, necessarie, pur rinviando a quanto affermeranno le disposizioni attuative, le quali potrebbero ricalcare quelle già in vigore per l'anticipo dell'indennità di mobilità.

La prima riguarda l'attività di lavoro autonomo: l'espressione appare molto ampia, potendovi rientrare una serie di ipotesi.

La seconda concerne il riferimento alla micro impresa: qui, a mio avviso, il termine non va usato in senso "atecnico" (impresa con un solo dipendente) come fatto dalla circolare n. 30/2008 con la quale è stata "spiegata", relativamente al provvedimento di sospensione, la Direttiva del Ministro del Lavoro del 18 settembre 2008. Quel concetto rimane ed è perfettamente valido nel caso in cui venga trovato un solo lavoratore dipendente in forza all'azienda e per di più "in nero": in quel caso, non si procede al provvedimento di sospensione (fatta salva l'ipotesi correlata a gravi inadempienze in materia di sicurezza), ma trovano applicazione tutte le sanzioni relative al lavoro irregolare. Nel nostro caso, invece che è del tutto diverso in quanto riguarda l'esercizio di un'attività imprenditoriale, occorre rifarsi alla raccomandazione CE del 6 maggio 2003: è considerata micro impresa quella che occupa fino a nove

dipendenti ed ha un fatturato o un bilancio inferiore o pari a due milioni di euro.

La terza si riferisce all'associazione in cooperativa che, ovviamente, va documentata: qui la norma prevede esplicitamente la compatibilità del beneficio con quello previsto dall'art. 17 della legge n. 49/1985 a favore della partecipazione in società cooperative attraverso un fondo di rotazione a carattere permanente presso la sezione speciale per il credito cooperativo.

Per completezza di informazione va ricordato come l'anticipo del trattamento di mobilità in un'unica soluzione (relativamente alle mensilità non corrisposte) sia stato già previsto dal Legislatore per i soggetti iscritti nelle liste di mobilità che si mettono "in proprio" o per associarsi in cooperativa (art. 7, comma 5, della legge n. 223/1991). Sul punto sono intervenuti il Decreto Lavoro – Tesoro n. 142/1993, le circolari INPS n. 70/1996, n. 261/1996, n. 32/2000 e n. 174/2002, nonché le sentenze della Corte di Cassazione n. 6679/2001 e n. 900/2002.

Cercando di fare un minimo di chiarezza si precisa che l'INPS ha riconosciuto il diritto all'anticipazione in favore :

a) dei lavoratori che all'atto della collocazione in mobilità già svolgono un'attività di lavoro autonoma (ad esempio, perché occupati a tempo parziale o perché, "messisi in proprio", nelle more della procedura di iscrizione). Su tale orientamento ha "pesato" la sentenza della Cassazione n. 6679/2001 la quale ha dato una nozione larga del verbo "intraprendere" (presente anche nei commi 7 ed 8 dell'art. 1 del D.L. n. 78/2009), inteso non solo come "iniziare" ma anche come applicazione con maggiori energie ad un'attività già in corso;

b) dei lavoratori che intraprendono l'attività di imprenditore. Anche qui ha "pesato" l'orientamento della Cassazione (Cass. n. 900/2002) secondo la quale per attività autonoma (e la stessa frase è presente nei commi 7 ed 8) si intende un qualcosa di più ampio rispetto a "lavoro autonomo", rientrandovi anche le ipotesi nelle quali il lavoratore collocato in mobilità dia inizio ad un'attività imprenditoriale senza concorrervi con lavoro prevalentemente proprio;

c) dei lavoratori che presentano la domanda nei sessanta giorni successivi all'inizio dell'attività (trova applicazione, infatti, in analogia con il trattamento di disoccupazione, l'art. 129 del RDL n. 1827/1935).

In caso di corresponsione anticipata del trattamento di mobilità, l'INPS (circ. n. 261/1996) afferma che non sono riconosciute le prestazioni accessorie degli assegni familiari e la contribuzione figurativa.

Ma cosa succede se il lavoratore non intraprende alcuna attività di lavoro autonomo o è riassunto alle dipendenze di altro datore? In ordine al primo quesito anche il DM n. 142/1993 non dà risposta nei termini di una effettiva sanzionabilità, mentre alla seconda domanda la soluzione è fornita dall'art. 3: in caso di un nuovo rapporto alle dipendenze sia di un datore privato che di uno pubblico, avvenuto nei ventiquattro mesi successivi, il lavoratore deve restituire, in un'unica soluzione, la somma percepita in anticipo o, a domanda, in dodici rate mensili.

ART. 17

L'articolato contiene una serie di disposizioni relative al settore pubblico che, sicuramente, saranno oggetto di precisazioni amministrative sia da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica che del nostro Ministero. Tra le tante norme contenute, molte sono correttive della legge n. 133/2008. In particolare ritengo opportuno sottolinearne alcune:

a) le fasce orarie per le visite mediche di controllo nel settore pubblico tornano ad essere come quelle del settore privato: 10 – 12 e 17 – 19;

b) l'assenza per malattia del lavoratore dopo la secondo evento nell'anno solare viene giustificata con un certificato della struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale;

c) il lavoro accessorio nella forma prevista dall'art. 70, lettera d) del D. L.vo n. 276/2003 (come modificato dalle recenti normative) entra

tra le ipotesi di lavoro flessibile previste dall'art. 36 del D.L.vo n. 165/2001. Si tratta delle manifestazioni solidaristiche, di emergenza, culturali e sportive ove il Legislatore aveva già previsto la figura del committente pubblico;

d) le graduatorie delle assunzioni a tempo indeterminato approvate dopo il 1° gennaio 2004, sono prorogate al 31 dicembre 2010;

e) i lavoratori precari, in un certa percentuale e secondo determinate condizioni, possono essere assunti tramite concorsi pubblici.

Nel dichiararmi a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ritenuto necessario, vi comunico sin da ora che sarà mia cura farvi conoscere le determinazioni ed i chiarimenti che dovessero pervenire dalla nostra e da altre Amministrazioni.

IL DIRETTORE
(DR.EUFRANIO MASSI)