



Centro Studi ANCL SU CAMPANIA

"on. V. Mancini"

**n.00
2014**

Quest'opera è soggetta alla licenza Creative Commons
"Attribuzione – Non commerciale – Non opere derivate"



In questo numero

Una grande famiglia.....	3
<i>di Anna Maria Granata</i>	
Lavoro D.....	5
<i>di Lucia Gargiulo</i>	
Un'indimenticabile mattina di inizio estate.....	7
<i>di Francesco Saverio Di Niola</i>	
Apprendistato professionalizzante in Campania.....	9
<i>di Riccardo Trimarco</i>	
Apprendistato: un cantiere aperto.....	12
<i>di Rino Gargano</i>	
Bonus Renzi: brevi note operative.....	18
<i>di Luigi Fiamma</i>	
Il lavoro carcerario: i diritti del lavoratore detenuto.....	24
<i>di Isabella Vollero</i>	
Il diritto di precedenza nel contratto a termine.....	30
<i>di Gianluigi Russo</i>	
Nasce l'era dei nuovi CCNL?.....	34
<i>di Stefano Ussano</i>	

Chiuso in redazione il 24 luglio 2014

Una grande famiglia

di Anna Maria Granata

Gia dal lontano febbraio 2009, quando all'unanimità e per acclamazione fui eletta dall'Assemblea Regionale Presidente del Consiglio Regionale ANCL SU Campania (riconfermata, poi, a febbraio 2013), il mio unico desiderio fu ed è tuttora quello di realizzare tra i colleghi della mia Regione quel senso d'appartenenza ad una grande famiglia. Aiutarsi l'un l'altro, condividere gli stessi obiettivi concretizzando il motto del famoso personaggio di Alessandro Dumas "tutti per uno e uno per tutti". Questo perché credo, ma lo devo a tutti coloro che mi hanno aiutato con l'esempio, che solo l'unità, l'unione, la condivisione di tutti fanno grande una Categoria, la nostra grande Famiglia dei consulenti del lavoro, in questo caso dell'intera Regione Campania!

L'appartenenza, un concetto che nasce nelle Unioni Provinciali, ma che raggiunge un'ampia estensione nel momento dell'incontro tra diverse realtà provinciali raccolte in una regione. L'apporto di esperienze personali dei dirigenti provinciali contribuisce a dare ai colleghi una ampia visione della categoria favorendo la crescita di iniziative nascenti dal concetto che deve essere un principio basilare di un dirigente, aiutare i giovani per aiutare noi stessi, rendendo grande la Categoria.

Non è, non è stato e non sarà facile ed è comunque indispensabile e stupendo il lavoro di squadra!

Il **Centro studio Regionale "On. Vincenzo Mancini"** creato nel 2009 ed inaugurato a ottobre 2010 in occasione del 1° convegno Regionale ANCL – Ordini svoltosi al Tiberio Palace in Napoli tema "Ammortizzatori sociali- Riforma" alla presenza dei massimi esponenti della nostra categoria (Presidente CNOCDL **Marina Calderone**, Presidente Nazionale ANCL SU **Francesco Longobardi**, Presidente Fondazione Studi **Rosario De Luca**, Il Segretario Ministero del Lavoro **Paolo Pennesi**, Sindacalisti e i Presidenti Provinciali degli Ordini della Regione) ha già contribuito a fornire, anche in termini di dirigenza, molti colleghi. Chi non ricorda il "**Professorino**" Pasquale Assisi, oggi Consigliere provinciale Ordine di Napoli, il "**cal-**

ciatore stratega” Luciano Keller, neo consigliere provinciale dell’Ordine di Caserta, il “*nostro avvocato*” Francesco Capaccio neo segretario dell’Ordine di Napoli nonché esperto della Fondazione Studi Nazionale! Ed ancora il giovane Riccardo Trimarco 3° classificato concorso giovani al congresso Nazionale di Categoria, Rino Gargano protagonista per la regione Campania al Congresso Straordinario dei Giovani Consulenti del Lavoro tenutosi in Roma a novembre del 2012!!!

Un pensiero va alle sette colleghe della Regione che hanno partecipato al concorso “le donne si raccontano” tenutosi durante il Festival del Lavoro a Fiuggi il 25/28 giugno di quest’anno, che hanno contribuito con i loro elaborati a classificare la Regione Campania al 2° posto, come numero di partecipanti, coronato con l’attribuzione del 1° premio alla collega Marilena Vitalone, componente dell’assemblea Regionale dell’ANCL SU Campania, con grande soddisfazione e gioia di tutte e tutti.

Senza dimenticare l’orgoglio per l’impegno profuso dai nostri due rappresentanti nazionali **Francesco Duraccio** (componente CNOCDL) e **Gianfranco Ginolfi** (componente CdA ENPACL) giovanissimi non ancora quarantenni! E tanti altri tra delegati e consiglieri nazionali della nostra Associazione.

E’ solo per spirito d’appartenenza, senza nessuna velleità di contrastare o sovrapporsi ad attività delle diverse realtà provinciali, che nasce questa pubblicazione con cadenza bimestrale.

Un omaggio reso ai sacrifici ed all’esempio degli accorti Presidenti dei CPO delle province della regione.

In ultimo ma non per ultimo concedetemi di ringraziare colui che dal 1980 con costanza, sacrificio, sagacia, preparazione, soprattutto con l’esempio, mi ha insegnato ad amare, rispettare, rendere grande la nostra Categoria. Grazie sempre Presidente **Edmondo Duraccio!!!**

A tutti voi un ottimo di tutto!!!

Lavoro D

di Lucia Gargiulo

Nell'ambito del **Festival del Lavoro**, svoltosi a Fiuggi, nel corso di una Tavola rotonda sul "Talento delle donne. La leadership al femminile" è stato presentato il libro dal titolo "**LAVORO D**", un'esperienza letteraria che è un'assoluta e straordinaria novità, soprattutto se si considera la peculiarità del lavoro professionale svolto dai Consulenti del Lavoro.

Il libro è stato realizzato nell'ambito del progetto "**Phinking**" ed è una raccolta di storie scritte dalle donne consulenti del lavoro che hanno raccontato le proprie esperienze di vita, quotidianamente divise tra una molteplicità di impegni, di lavoro e familiari, che ne mettono a dura prova la resistenza. Storie di consulenti del lavoro che sono diventate capitoli del libro.

Essere donne di valore significa avere oltre al talento, il coraggio di dire ciò che si pensa, non vergognarsi delle proprie emozioni, rompere il soffitto di cristallo che ci impedisce ancora oggi di arrivare in alto, denunciare le violenze subite e molto altro ancora, in questo libro troviamo donne che con talento, determinazione e coraggio hanno fatto qualcosa di grande, che rimane e può essere di esempio per tutte le altre.

Grazie a questo libro, testimonianze ed esperienze di vita, diventano patrimonio condiviso con la comunità dei Consulenti del Lavoro, ma non solo visto che il testo è reperibile nelle librerie e rappresenta sicuramente un prodotto editoriale unico nel suo genere e meritevole di essere conosciuto da parte del più ampio pubblico dei lettori.

Anche la mia storia "Conciliazione tra lavoro e Famiglia", fa parte del libro ed è stata un'esperienza interessante anche perché ci ha permesso di riflettere su noi stesse, sulla nostra vita, quella di ieri e quella di oggi e che per noi Consulenti del Lavoro vuol dire anche vivere sul fronte, a fianco di imprese e lavoratori in un momento difficilissimo per Tutti.

La mia storia è una di quelle che oggi è difficile immaginare soltanto che si possano realizzare. E' un valore unico che grazie a questa iniziativa diventa un segreto svelato che esce dal privato e si trasforma in suggestiva testimonianza, esempio di come si può essere protagoniste, a pieno titolo e con le proprie forze, affermare con onestà e dignità se stesse, la propria identità e natura femminile senza scendere a compromessi che contaminano corpi e coscienze. Attraverso questo racconto sve-

lo il segreto, su come riesco a fare tutto conservando e regalando a tutti un sorriso puro, genuino e sincero. Il mio segreto è la passione e la grande voglia di fare che ho in me e la straordinaria volontà di riuscirci perché ci credo e quando si crede in qualcosa ogni sacrificio è fatto con piacere!

Spero che il libro aiuti anche a far capire qualcosa di più sulla nostra professione... e sul lavoro della donna! La donna non è solo conforto ma una forza, è colei che dà inizio alla Vita!

Un'indimenticabile mattina di inizio estate

di Francesco Saverio Di Niola

Ore sei e trenta di sabato ventotto giugno, mi alzavo dal letto per prepararmi alla **Maratona di Fiuggi** allestita in occasione dell'evento più importante della nostra categoria, il **Festival del Lavoro**.

I giorni precedenti si era creata un'atmosfera tale tra noi colleghi da farci quasi dimenticare il motivo della nostra visita a Fiuggi, culminata l'ultima sera con il concerto di un grande Edoardo Bennato che ci aveva regalato forti ed intense emozioni. Dopo il concerto avevamo raggiunto tutti il bar in piazza a Fiuggi, come vecchi amici con il Consigliere Nazionale **Francesco Duraccio** e tutti i componenti del direttivo e non, persone che fino ad allora avevo avuto modo di vedere solo in occasioni per così dire *"istituzionali"*, mentre allora, come direbbe il grande Gino Paoli, *"eravamo quattro amici al bar che volevano cambiare il mondo"*, e qualcosa a dire il vero era cambiato, perché si era creato un affiatamento tra colleghi che prima di allora non avevo mai notato.

Tra un bicchiere e l'altro, accompagnati da tante risate, si erano fatte le due del mattino per andare a letto e riposare in vista della Maratona a cui io

ed il Consigliere Duraccio eravamo iscritti a partecipare.

Quel mattino, era una bellissima giornata, venivo svegliato dai raggi del sole che penetravano dalla finestrella del'ultimo piano dell'Hotel Villa Laura, al centro di Fiuggi. Era una giornata fresca, perfetta per l'occasione, così dopo una sostanziosa colazione mi precipitavo alla Fonte Anticolana di Fiuggi, punto di partenza della Maratona.

Mentre ero in macchina per raggiungere il posto indicato diversi pensieri mi affollavano la mente: *"in quanti saremo? il percorso sarà accessibile? ci saranno colleghi che conosco?"*

Giunto sul posto, scorgevo un'enorme macchia color arancione: erano tutti corridori che indossavano la stessa maglietta, un'organizzazione curata nei minimi dettagli.

Dopo essermi accreditato e mentre mi accingevo ad indossare la maglietta, cercavo con lo sguardo qualche volto amico. Ricordo l'incontro con il Consigliere Nazionale Francesco Duraccio e la sua pacca sulla mia spalla come cenno d'intesa e solidarietà. C'era un'aria di gioia indescrivibile, stava-

no per cimentarsi colleghi di tutte le età che sorridevano, lieti di partecipare, per la gioia di esserci. Un po' di stretching preliminare, come usano fare i veri sportivi, e qualche foto per immortalare il magico momento che stavamo vivendo e che ricordo tra i più belli perché sembravamo vecchi amici che non si vedevano da tempo.

Mentre gli organizzatori ci spiegavano il percorso, il Presidente della Fondazione Studi **Rosario De Luca**, persona solare, stimata ed apprezzata da tutti, a sorpresa veniva a portarci il suo saluto, regalandoci un'altra emozione.

Così iniziava la nostra maratona lunga sei chilometri, che volentieri rivivo nel raccontare.

Sulle prime cercavo di seguire il gruppo di testa, ma dopo un po' mi accorgevo di non riuscire a star loro dietro in quanto avevano un passo troppo veloce per me e per le mie gambe.

Dopo un breve tratto di percorso in cemento si entrava nel bosco ed improvvisamente ci ritrovavamo immersi nello stupendo spettacolo della natura, distese di verde come non ne vedevo da anni, colline che si innalzavano davanti ai miei occhi, alberi secolari che scorrevano al mio fianco ed il dolce suono del cinguettio degli uccelli.

Le bellezze naturali del posto alleviavano lo sforzo fisico al punto da sembrarmi una piacevole passeggiata.

Superati i primi tre chilometri, riprendeva la strada asfaltata dove la fatica si faceva sentire maggiormente perché si era in pieno centro e non vi erano paesaggi naturalistici da osservare. In compenso, era finalmente giunto il tratto in discesa che ci consentiva di riprendere fiato.

In quel momento venivo raggiunto da un altro collega con il quale alternavamo l'andatura fino al parcheggio della Fonte Anticolana.

Da lontano si cominciava ad intravedere il traguardo. Dunque pensavo: *"ce l'ho fatta!!!"* Non riuscivo a crederci, mi sembrava impossibile essere riuscito a coprire interamente il tragitto.

Gli organizzatori erano lì ad aspettarci con bibite e frutta, l'ideale per rifocillarci dopo tanta fatica.

Così, seduti sull'erba, stanchi ma soddisfatti di aver portato a termine il tragitto, aspettavamo gli altri colleghi.

Non ero arrivato primo, non avevo vinto, ma quel giorno avevo ricevuto molto di più di una coppa, avevo vissuto un'esperienza, in una mattina di inizio estate, per me indimenticabile.

Apprendistato professionalizzante in Campania

di Riccardo Trimarco

Premessa

Nel 2011 il legislatore ha previsto che la formazione interna alle aziende, venga integrata dalla formazione sulle competenze di base e trasversali di competenza regionale. Si parla della cosiddetta formazione formale.

L'offerta formativa pubblica è da intendersi obbligatoria nella misura in cui sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi, e sia realmente disponibile per l'impresa e per l'apprendista, ovvero, sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente. In tal caso, durata, contenuti e modalità di realizzazione sono stabiliti dalla contrattazione collettiva di riferimento.

La regione Campania sta adeguando le proprie disposizioni normative al nuovo D.L. 34/2014 convertito in legge n. 78/2014. In attesa delle nuove disposizioni in materia di apprendistato professionalizzante le aziende sono tenute a seguire la vecchia procedura. La nuova procedura terrà conto dei titoli e delle qualificazioni professionali per il riconoscimento e la trasferibilità delle competenze maturate, nonché, della semplificazione del piano formativo e della realizzazione della forma-

zione di base-trasversale in merito ai contenuti e alle ore della formazione stessa.

Disciplina regionale

La Legge regionale n. 20 del 10 luglio 2012, denominata "**TESTO UNICO DELL'APPRENDISISTATO DELLA REGIONE CAMPANIA**" disciplina gli aspetti di competenza regionale inerenti al contratto di apprendistato. La normativa in oggetto recita che in attesa della stipula dei contratti collettivi che stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualifica da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali, si applicano i contenuti dell'intesa Regioni-Parti sociali sottoscritta il 10 dicembre 2010 e dell'accordo interconfederale per l'apprendistato del 18 aprile 2012.

La normativa regionale definisce "**formale**" la formazione che è attuata mediante un percorso formativo finalizzato a conferire all'apprendista le competenze di base, trasversali e tecnico-formativo per l'acquisizione di adeguate capacità professionali. La formazione formale deve produrre esiti verificabili e certificabili, secondo le modalità

stabilite dalla Giunta regionale, dai contratti collettivi e dagli enti bilaterali. La formazione formale è erogata, mediante una specifica progettazione ed è effettuata con il supporto di figure professionali competenti presso strutture formative accreditate dalla Regione ovvero all'interno dell'impresa, se svolta in un contesto ben distinto da quello normalmente predisposto per la produzione di beni o servizi e se l'impresa è in possesso dei requisiti minimi in termini di capacità formativa coerente con i fabbisogni e le caratteristiche dei diversi settori produttivi. Gli organismi di formazione accreditati possono erogare formazione anche all'interno dell'azienda, qualora quest'ultima rilasci autocertificazione della titolarità dei requisiti logistici previsti dalla normativa vigente ma non abbia la disponibilità, nel proprio organico, di professionalità in possesso dei requisiti necessari per l'erogazione diretta della formazione ovvero intenda comunque avvalersi delle competenze di un ente esterno. Si ricorda che tale tipologia di formazione va a completare quella interna detta formazione non formale erogata dal tutor aziendale.

Il sistema informatico unico per l'Apprendistato Regionale

Il Decreto Dirigenziale n. 46 del 31 maggio 2011, ha previsto l'istituzione e la regolamentazione di una nuova procedura informatizzata che prevede: l'elaborazione di nuovi format per la comunicazione delle assunzioni, l'aggiornamento del percorso di costruzione di un catalogo formativo, nonché il

finanziamento dell'attività formativa esterna dei contratti di apprendistato professionalizzanti.

Tutte le comunicazioni che il datore di lavoro deve effettuare alla Regione, in materia di apprendistato professionalizzante, devono essere fatte utilizzando la piattaforma www.apprendistatoregione-campania.it, accessibile anche tramite il link presente sul sito ufficiale della Regione Campania. Sulla piattaforma è presente la procedura da seguire sia per la compilazione di tutti i dati ai fini della registrazione al primo accesso, che avviene tramite posta elettronica certificata (PEC) del datore di lavoro, sia per l'accesso al catalogo formativo da cui selezionare il macro settore, il settore, il profilo e la qualifica con cui si assume l'apprendista.

Gli obblighi del datore di lavoro sono relativi alla comunicazione di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante ai fini dell'individuazione del percorso formativo. Il datore di lavoro, quindi, selezionando dal catalogo formativo presente sul sistema informatico il profilo e la qualifica, seleziona automaticamente anche lo sviluppo del piano formativo ad esso associato. Durante tutta la durata del contratto di apprendistato, il datore di lavoro deve utilizzare la piattaforma per tutte le comunicazioni riguardanti l'attuazione del contratto: (comunicazione di licenziamenti, dimissioni, variazione del contratto, inizio e fine attività formativa ecc).

Il datore di lavoro, in riferimento all'attività formativa da realizzare in ottemperanza alla normativa di

riferimento, deve indicare le condizioni in cui versa, tra le seguenti:

1. ha capacità formativa interna: formazione aziendale;
2. non ha capacità formativa interna ed individua un ente di formazione accreditato in formazione continua: formazione esterna;
3. ha capacità formativa interna, ma individua un ente di formazione accreditato in formazione continua: formazione esterna;

Al termine del percorso di compilazione della maschere contenute nel sistema informatico, il datore di lavoro dovrà convalidare la comunicazione. La convalida rende la stessa ufficiale e non più modificabile, generando per ogni pratica un protocollo informatico progressivo. [La convalida della comunicazione deve avvenire entro 40 giorni dalla data di assunzione.](#)

La comunicazione così generata dalla piattaforma, pena la nullità, deve essere:

- stampata, sottoscritta e siglata in tutte le sue pagine;
- corredata da copia del documento d'identità del datore di lavoro firmata in originale, datata e contenente la dicitura "Apprendistato Professionalizzante- Comunicazione di Assunzione";
- spedita, entro cinque giorni lavorativi dalla data della sua conferma sulla piattaforma

informatica, con Raccomandata A/R all'indirizzo Regione Campania – AGC17 – settore Ormel, riportando sulla busta la seguente dicitura: "Apprendistato Professionalizzante – Comunicazione di Assunzione". La stessa modulistica deve essere inviata al competente CPI con le medesime modalità. In alternativa la comunicazione potrà essere firmata elettronicamente sul sistema senza allegare il documento, entro tre giorni dalla data di conferma della comunicazione sulla piattaforma informatica, pena la nullità della stessa. Anche in questo caso, la modulistica deve essere inviata al competente CPI con le modalità indicate sopra.

Inoltre è stato istituito presso gli uffici regionali l'osservatorio sull'apprendistato della regione Campania con funzioni di informazione, gestione delle banche dati, monitoraggio, valutazione, promozione dell'istituto dell'apprendistato e delle attività connesse.

Il mio augurio per la nuova procedura in materia di apprendistato professionalizzante, in un'ottica di semplificazioni, è che i dati relativi alle assunzioni di apprendisti vengano recuperati in maniera automatica dalla Regione attraverso il sistema informatico Co – Campania.

Si spera che il legislatore regionale sia dello stesso parere.

Apprendistato: un cantiere aperto

di Rino Gargano

Premessa

Nelle intenzioni del Legislatore, l'apprendistato dovrebbe essere lo strumento principale per favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. I report pubblicati periodicamente dal Ministero del Lavoro raccontano una realtà ben diversa. Nel I trimestre del 2014, solo il 2,4% delle assunzioni è stato effettuato con un contratto di apprendistato¹. Rispetto allo stesso periodo del 2013, c'è stata una contrazione di ben sei punti percentuali. I dati ufficiali del dicastero di Via Veneto, evidenziano la crescita senza sosta dei contratti a tempo determinato (67% del totale) e la modesta incidenza delle assunzioni a tempo indeterminato (17,6% del totale).

I numerosi interventi legislativi, hanno alimentato diffidenza e favorito l'incertezza operativa. Partendo dal testo unico del 2011 (D.lgs n. 167), nel corso di soli tre anni, si sono susseguiti circa dieci restyling. Quattro, quelli principali: la riforma Fornero del 2012, il pacchetto Letta-Giovannini e il decreto Carrozza del 2013 e il decreto Poletti di poche settimane fa. Inoltre, la scelta operata nel 2001 dal Legislatore costituzionale di affidare alle

¹ In termini assoluti si tratta di circa 56.195 assunzioni su circa 2,4 milioni di attivazioni.

Regioni la competenza esclusiva in materia di formazione, non ha certamente contribuito a semplificare il quadro normativo/operativo.

Nonostante tutto, il contratto di apprendistato conserva un suo appeal. Un articolo pubblicato su Il Sole 24 Ore del 19 maggio scorso, ha evidenziato tutta la convenienza a stipulare un contratto di apprendistato, sia nell'ipotesi in cui il datore di lavoro occupi meno di 9 dipendenti, sia nel caso in cui ne occupi un numero maggiore. Un apprendista assunto da un'industria della metalmeccanica che occupi più di nove dipendenti, consente al datore di lavoro di risparmiare il 25% tra retribuzione, contributi INPS/INAIL e quota TFR. Lo stesso apprendista, assunto da un datore di lavoro con meno di 9 dipendenti operante nel settore del turismo/pubblici esercizi, porta in dote un risparmio del 32%.

Lo scarso utilizzo del contratto di apprendistato è figlio anche di alcune scelte poco avvedute. E' fuori da ogni dubbio che la presenza di numerosi incentivi all'assunzione, alcuni dei quali del tutto estemporanei, introdotti con l'intento di fronteggiare i numeri spaventosi della disoccupazione, specie quella giovanile, hanno avuto un ruolo decisivo nel cannibalizzare l'apprendistato stesso. Mi

riferisco, a titolo di esempio, al bonus assunzione giovani introdotto dal governo Letta (art. 1 D.L. 76/2013, L. 99/2013, Circolare INPS n. 131/2013). Per capire quanto variegato sia lo scenario dei possibili incentivi all'assunzione, basti pensare che Italia Lavoro, società per azioni totalmente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha pubblicato un riepilogo, aggiornato al 30 aprile scorso, di tutte le opportunità previste dalla legislazione nazionale e regionale. Trattasi, di ben 92 pagine.

Lo stesso tirocinio/stage, oggetto anch'esso di un recente restyling e caratterizzato da una disciplina più snella e costi di gestione quasi nulli, rischia di oscurare l'apprendistato, mettendolo in subordine. Il tirocinio non dà vita ad un rapporto di lavoro, ma questo conta poco nell'immaginario collettivo del datore di lavoro in cerca di nuove risorse umane da inserire. Non è un caso che la riforma Fornero (art.1, comma 34, punto b)) abbia previsto la necessità di concludere un accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano per definire linee guida ispirate, tra l'altro, "alla previsione di azioni ed interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto".

Quando si parla di apprendistato il desiderio di replicare il modello e, soprattutto, il successo dell'esperienza tedesca è nelle intenzioni di tutti gli attori coinvolti. Purtroppo, le intenzioni non si sono trasformate in fatti concreti. Un recente ed interessante Working Paper dell'ADAPT ha eviden-

ziato le principali differenze tra l'apprendistato in Italia e quello nei principali paesi europei, Germania inclusa. Un dato emerge su tutti: "mentre in Europa, l'apprendistato è un sistema integrato tra mondo della scuola e mondo del lavoro, in Italia è un contratto di primo inserimento fortemente incentivato, ma poco formativo. Nulla di più". Eppure, secondo una recente indagine della Commissione Europea, un incremento di un solo punto percentuale dell'apprendistato avrebbe come conseguenza un aumento dello 0,95% del tasso di occupazione giovanile e una riduzione di quello di disoccupazione pari allo 0,8%.

Analisi delle principali modifiche apportate dalla legge n. 78/2014.

Il Jobs Act ha introdotto alcune modifiche alla disciplina dell'apprendistato. Il problema dell'applicabilità delle nuove regole ai contratti in essere stipulati prima del 21 marzo 2014 (data di entrata in vigore del D.L. n. 34/2014) è stato risolto dall'art. 2 bis (introdotto in sede di conversione) il quale afferma che le modifiche introdotte con l'art. 2 (contratti di apprendistato) si applicano unicamente ai rapporti di lavoro instaurati a decorrere dalla data appena citata, fermi restando gli effetti già prodotti dalle disposizioni del D.L. n. 34/2014 (prima delle modifiche) in vigore dal 21 marzo al 19 maggio u.s..

Piano formativo individuale (PFI). La conversione in legge del decreto Poletti ha ristabilito l'obbligo di redigerlo per iscritto, seppur "in forma

sintetica". Mentre appare condivisibile la scelta di ripristinare l'adempimento, onde evitare problemi con la normativa europea, meno comprensibile appare l'aggiunta dell'espressione "in forma sintetica". In attesa di doverosi chiarimenti ministeriali, sfugge il motivo per il quale un contratto a carattere formativo dovrebbe sintetizzare il suo aspetto più rilevante, quello sul quale si soffermerà l'attività di vigilanza degli organi preposti. Non a caso, la circolare n. 35 del Ministero del Lavoro aveva chiarito che il PFI "costituisce il principale riferimento ai fini della valutazione della correttezza degli adempimenti in capo al datore di lavoro". Il tentativo di eliminare la forma scritta del PFI è figlia di quella smania di inutile ed eccessiva semplificazione che alcune parti richiedono, le stesse che vedono nella formazione una zavorra più che un'opportunità. Un conto è semplificare l'elaborazione del PFI includendo la sola formazione c.d. "professionalizzante", altra cosa è abolire la forma scritta dello stesso.

Non è passato inosservato, invece, l'obbligo di inserire nel contratto di apprendistato il PFI, facendo venire meno la possibilità di redigerlo entro trenta giorni dalla stipula del contratto stesso. Una "semplificazione" di cui avremmo fatto volentieri a meno e che lascia un po' perplessi.

Formazione di base e trasversale nell'ambito dei contratti di apprendistato professionalizzante. La legge di conversione ha stabilito che le Regioni, entro 45 giorni dalla co-

municazione di instaurazione del rapporto di lavoro, comunicheranno al datore di lavoro le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, nonché le sedi e il calendario delle attività previste.

E' appena il caso di ricordare che il 20 febbraio scorso, con notevole ritardo rispetto al termine ordinario individuato dal decreto legge n. 76/2013, le Regioni e le Province Autonome hanno approvato le "linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" e che le stesse Regioni e Province Autonome avranno tempo sino al prossimo 20 agosto per recepirle². L'intento è quello di evitare un'eccessiva ed inutile frammentazione della disciplina attraverso la formulazione di principi comuni riguardo la durata, le materie e le modalità di realizzazione della formazione stessa.

Fermo restando che l'offerta formativa pubblica è finanziata nel limite delle risorse disponibili³, la stessa è obbligatoria nella misura in cui sia disciplinata come tale dalla regolamentazione regionale, a condizione che sia prevista adeguata copertura finanziaria e che le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista.

E' bene ricordare che laddove l'offerta formativa pubblica non sia disponibile (per carenza di risorse finanziarie, per mancanza di regolamentazione regionale, perchè non prevista come obbligatoria

² Al momento, la Regione Campania non le ha ancora recepite.

³ 50% del totale della quota parte ripartita annualmente dal Ministero del Lavoro con decreto direttoriale.

dalla singola Regione) in via sussidiaria può essere disciplinata dalla contrattazione collettiva, come avviene nel caso del CCNL Studi Professionali.

La durata della formazione di base e trasversale è legata al titolo di studio in possesso dell'apprendista al momento dell'assunzione. In particolare:

- 120 ore per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado 2;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente.

Saranno oggetto della formazione pubblica una selezione tra le seguenti competenze:

- adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro;
- organizzazione e qualità aziendale;
- relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo;
- diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva;
- competenze di base e trasversali;
- competenze digitale;
- competenze sociali e civiche;
- spirito di iniziativa e imprenditorialità;
- elementi di base della professione/mestiere.

Percentuale di stabilizzazione legale. In sede di conversione, il Parlamento ha introdotto l'obbligo di confermare in servizio almeno il 20% dei contratti di apprendistato la cui componente formativa sia scaduta nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione con contratto di apprendistato. La percentuale di stabilizzazione legale è limitata ai soli datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti. In attesa di chiarimenti ministeriali, è lecito ipotizzare che la consistenza dell'organico aziendale vada effettuata al momento dell'assunzione del giovane apprendista. Sono esclusi dal computo gli apprendisti che si sono dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli il cui rapporto di lavoro si è interrotto durante il periodo di prova. Il Legislatore, ha fatto salvi gli eventuali diversi limiti (in melius o in peius) introdotti dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. Il mancato rispetto delle percentuali di stabilizzazione legali o contrattuali comporta, inevitabilmente, la trasformazione in un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'introduzione di una clausola di stabilizzazione legale ha generato un acceso dibattito nelle aule parlamentari. Su 140 tra accordi interconfederali, intese e rinnovi contrattuali che dal 2011 ad oggi hanno regolamentato la materia dell'apprendistato, più della metà contengono clausole di stabilizzazione degli apprendisti, molte delle quali ben superiori rispetto a quella fissata dal legislatore⁴. Diverso, invece, è l'orizzonte temporale di ri-

⁴ Cfr. [Working Paper Adapt del 14/04/2014 n.154](#).

ferimento: si va dai 36 mesi del settore occhiali industria, ai 24 del tessile industria, passando per i 15 mesi del settore servizi ambientali, per arrivare anche ai 12 mesi del settore legna, edilizia e trasporti industria. Singolare è la situazione delle imprese del settore meccanico: le parti sociali avevano collegato le clausole di stabilizzazione all'art. 2, commi 3-bis e 3-ter del TUA (Testo Unico Apprendistato). Durante il periodo di vigenza del decreto Poletti, per effetto dell'abrogazione dei commi sopra richiamati, le imprese del settore metalmeccanico non erano più soggette a vincoli di stabilizzazione. Le modifiche introdotte in sede di conversione, hanno ripristinato la situazione vigente.

Apprendistato di primo livello e possibilità di retribuire le ore di formazione in misura non inferiore al 35%.

L'apprezzabile novità, in linea con quanto accade in altri paesi europei, si scontra con la trascurabile incidenza che questa forma di apprendistato ha in termini di diffusione⁵. Solo un terzo dei contratti collettivi ha disciplinato questa tipologia di apprendistato, mentre notevoli differenze sussistono tra le normative previste dalle singole Regioni. Proprio queste differenze, rischiano di creare trattamenti retributivi differenti. Infatti, considerando che ciascuna Regione ha autonomamente fissato un diverso monte ore di formazione, il datore di lavoro, si troverà a retri-

⁵ Circa il 3% nel 2013 secondo i dati pubblicati dal dicastero di Via Veneto e considerando anche i contratti di apprendistato di primo livello precenti il D.lgs 167/2011.

buirlo in misura differente a seconda della Regione di appartenenza. A titolo di esempio, la Regione Campania ha previsto 400 ore di formazione, l'Emilia Romagna 1.000. Per far decollare l'apprendistato di primo livello è indispensabile armonizzare le normative regionali e avviare quella stretta relazione tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro che, altrove, ha portato notevoli benefici. In Germania, la percentuale di giovani apprendisti è molto alta. In Italia, di converso, quando un giovane stipula un contratto di apprendistato ha mediamente 25 anni ed è alla sua prima esperienza lavorativa. Il suo coetaneo tedesco, in quello stesso istante, ha già accumulato 10 anni di esperienza nel mondo del lavoro. Come ha recentemente osservato il prof. Tiraboschi⁶, "le famiglie italiane tendono a considerare l'apprendistato come alternativa al fallimento educativo dei propri figli: se non sono eccellenti, possono essere apprendisti. Ma non è così: entrambi i percorsi (università e apprendistato) hanno pari dignità".

Decreto Carrozza e apprendistato di terzo livello.

E' passata inosservata, invece, la modifica apportata al d.l. 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128 (il c.d. decreto Carrozza sulla scuola). Si tratta di un programma sperimentale, per il triennio 2014-2016, per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado per il quale - ora - è espressamente prevista la

⁶ Intervista al quotidiano Libero del 23/05/2014.

possibilità di derogare ai limiti di età previsti dall'art. 5 del TUA. La modifica si è resa necessaria in quanto l'apprendistato di terzo livello riguarda solo giovani di età compresa tra i 18 (17 sei in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs 17/10/2005) e i 29 anni. Lo scorso 4 giugno, i ministri dell'Istruzione, del Lavoro e dell'Economia hanno firmato il tanto atteso [decreto attuativo](#). Le aziende che vorranno partecipare alla sperimentazione dovranno stipulare due convenzioni: la prima, con il MIUR, il Lavoro e le Regioni interessate; l'altra, con le scuole di provenienza dei studenti-apprendisti. Le ore da svolgere "on the job" potranno raggiungere il 35% dell'orario annuale delle lezioni (equivalenti a circa 369 ore per un istituto professionale) e consentiranno ai ragazzi di poter maturare crediti formativi utili per l'esame di maturità. Tra i soggetti ospitanti, spicca la presenza dell'Enel, disposta ad accogliere 150 studenti-apprendisti provenienti dagli istituti tecnici di sei città italiane.

Anche se questo genere di iniziative dovrebbero avere un carattere strutturale piuttosto che sperimentale, salutiamo con entusiasmo la modifica introdotta.

Le novità qui sinteticamente riportate, difficilmente avranno effetti tangibili ed immediati sulla diffusione del contratto di apprendistato. Tuttavia, le modifiche apportate in sede di conversione eviteranno, almeno, un contenzioso con la Corte di Giustizia Europea (sulla falsariga di quanto accaduto con i contratti di formazione e lavoro/contratti di inserimento) e con le Regioni (a causa delle loro competenza esclusiva in materia di formazione).

Il successo del contratto di apprendistato è fortemente legato ad un "sistema apprendistato" che coinvolga tutti gli attori interessati, a condizione che ciascuno di essi metta da parte i propri interessi particolari a vantaggio di quelli collettivi.

Riferimenti:

Comunicazioni obbligatorie: I rapporti di lavoro nel I trimestre 2014;

Italia Lavoro: Guida incentivi all'assunzione e alla creazione e alla creazione d'impresa;

ADAPT: Apprendistato: quadro comparato e buone prassi;

Conferenza Stato-Regioni-Province Autonome: Linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;

Ministero del lavoro e delle politiche sociali: Circolare n. 35 del 29 agosto 2013;

Bonus Renzi: brevi note operative

di Luigi Fiamma

Come noto è ormai in piena fase di applicazione il D.L. 24 aprile 2014 n. 66 (convertito con la legge 23 giugno 2014, n. 89 pubblicata sulla gazzetta ufficiale n. 143) contenente “misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale”, che ha inserito all’interno dell’art. 13 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (articolo che regola le detrazioni di lavoro dipendente e assimilato) il comma 1 -bis dando vita all’ormai famoso “Bonus Renzi”. Tale Bonus si realizza attraverso il riconoscimento di un credito a tutti quei soggetti che soddisfano determinati requisiti.

La finalità dell’intervento legislativo è la “riduzione del cuneo fiscale per lavoratori dipendenti e assimilati”, che mira quindi ad elargire “liquidità” ai lavoratori dipendenti in attesa di riforme più strutturate da attuare con la legge di stabilità 2015.

Struttura del bonus e destinatari

Il bonus è destinato a tutti quei soggetti che nell’anno 2014 hanno intrattenuto un rapporto di lavoro dipendente o assimilato, secondo la definizione dell’art. 50 TUIR (D.P.R. 917/1986). Rientrano pertanto nell’ambito di applicazione soggettivo:

- i lavoratori soci delle cooperative;

- i lavoratori dipendenti per incarichi svolti presso terzi (ad esclusione di quelli che per clausola contrattuale devono essere riversati al datore di lavoro e di quelli che per legge devono essere riversati allo stato);
- i soggetti che percepiscono borse di studio o assegno o premio, soggetti che svolgono attività di stage, o altre attività finalizzate allo studio o all’addestramento professionale;
- i collaboratori coordinati e continuativi;
- i sacerdoti;
- i lavoratori socialmente utili;
- le prestazioni pensionistiche di cui al D.L. 21 aprile 1993 n. 124 (ora D. Lgs n. 252/2005);

I requisiti oggettivi, invece, sono rapportati al reddito complessivo percepito da tali soggetti. Il legislatore ha scelto di operare non andando a modificare il sistema delle detrazioni, ma riconoscendo un credito in misura fissa rapportato al periodo di lavoro.

Il citato comma 1-bis prevede che “qualora l’imposta lorda determinata sui redditi, di cui agli

articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettere a), e 50, comma 1. Lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis e l), sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi del comma 1, è riconosciuto un credito, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari:

- a 640 euro, se il reddito complessivo non è superiore a 24.000 euro;
- a 640, se il reddito complessivo è superiore a 24.000 euro ma non a 26.000 euro. Il credito spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000 euro;"

Restano esclusi dalla misura pertanto, oltre ai pensionati di cui all'art. 49, comma 2 lettera a) del TUIR, i lavoratori dipendenti non rientranti nelle categorie sopraelencate e i lavoratori autonomi, anche gli incapienti. Ossia quella categoria di soggetti che sono percettori di un reddito, ma l'entità di quest'ultimo non è tale da generare il pagamento dell'imposta, ovvero i percettori di retribuzioni o compensi fino a 8145,32 euro (nella nuova formulazione delle detrazioni dovuta alla legge 147/2013);

Nulla incide sulla percezione del bonus l'azzeramento dell'imposta dovuta ad altre detrazioni (come ad esempio quelle per i familiari a carico), essendo queste ininfluenti alla determinazione del diritto. Così come ininfluente è l'orario di lavoro

del dipendente, sia esso part-time o tempo pieno.

Il reddito complessivo da considerare è dato dalla sommatoria di tutte le categorie di reddito previste dall'art. 6 del TUIR, con l'esclusione di quelli assoggettati a tassazione separata, al netto dei contributi previdenziali. Sono esclusi inoltre i redditi dell'abitazione principale e relative pertinenze ed i redditi soggetti a detassazione al 10%.

Bisogna prestare particolare attenzione quindi al computo dei vari redditi e alla proiezione reddituale che mensilmente produce il reddito "presunto" dell'anno. Proprio sul presunto infatti si basa l'erogazione del bonus.

Il credito è rapportato al periodo di lavoro, ciò significa che se un lavoratore ha lavorato durante tutto il 2014 avrà diritto all'intero bonus di 640 euro, viceversa se avrà lavorato solo per un determinato periodo il bonus sarà riproporzionato in base ai giorni lavorati.

Anche sul criterio di calcolo del bonus è intervenuta l'Agenzia delle Entrate che con la circolare 9/E del 14/05/2014 ha fornito istruzioni in merito. Il credito deve essere parametrato in trecentosessantacinquesimi, ovvero il calcolo da fare è il seguente: credito spettante/365 x numero di giorni di durata del rapporto di lavoro.

Il D.L. dispone l'erogazione del bonus a partire dal primo periodo di paga "utile", ovvero dal mese di maggio e, solo in via eccezionale e residuale dal mese di giugno, fermo restando il riproporzionamento dello stesso.

Pertanto per le erogazioni da maggio a dicembre (quindi 245 giorni) l'importo è dato dal calcolo $640/245$ e poi moltiplicarlo per il giorni del mese interessato. Ad esempio, ipotizzando un bonus per l'intero anno di 640 euro, avremo per ciascun periodo un bonus pari a $640/245 \times 31 = 80,98$ per i mesi di maggio, luglio, agosto, ottobre e dicembre, e di $640/245 \times 30 = 78,37$ per i mesi di giugno, settembre e novembre.

Lo stesso vale per i periodi di lavoro inferiori all'anno: ad esempio per un rapporto di lavoro dal 15 maggio al 18 giugno per un totale di 35 giorni, ipotizzando un reddito complessivo compreso tra gli 8.147,20 e i 24.000 euro, il credito spettante è pari a $640/365 \times 35 = 61,36$ da ripartire in base ai giorni di lavoro in ciascun mese; quindi 29,80 nel mese di maggio e 31,56 euro nel mese di giugno.

In ogni caso è la stessa Agenzia delle Entrate a ribadire che qualsiasi criterio di calcolo, purché oggettivo e fermo restando la ripartizione del credito nei vari periodi paga, è ben accetto. Non è consentito invece non proporzionare il credito nei vari mesi residui del 2014 (ad esempio rapportarlo in dodicesimi e conguagliare nel mese di dicembre).

Caso particolare di calcolo è quello relativo ai rapporti a tempo determinato. In tal caso, infatti, si è a conoscenza dell'esatta durata del rapporto sin dall'inizio dell'erogazione e pertanto sarà più agevole ripartire correttamente la somma tenendo conto della durata dello stesso.

Ad esempio per un lavoratore con un contratto a tempo determinato (con reddito presunto compreso nell'intervallo di riferimento) dal 01/04/2014 sino al 30/06/2014; il bonus sarà così calcolato : $640/365 \times 91 = 159,56$ euro. Pertanto sarà diviso per il numero di mesi residui del rapporto, quindi a maggio 81,08 euro ($159,56/61 \times 31$) e a giugno 78,47 euro ($159,56/61 \times 30$).

I sostituti d'imposta, non dovranno adoperarsi in alcun adempimento per la corretta erogazione del bonus. E' infatti onere del lavoratore comunicare al proprio datore di lavoro la percezione di altri redditi (ricompresi nell'art. 6 del TUIR) tali da far perdere il beneficio. Questo porterebbe ovviamente all'obbligo della sua restituzione in sede di conguaglio annuale sull'ultimo cedolino paga (o sul cedolino di fine rapporto) oppure in sede di dichiarazione dei redditi l'anno successivo. Resta comunque nella correttezza del datore di lavoro, e della visione esperta e lungimirante dei professionisti che li assistono, informare i lavoratori delle conseguenze possibili. Quindi particolare attenzione devono prestare i lavoratori a rischio "restituzione", anche perché i dati dei bonus erogati

saranno indicati nel modello 770/2015 e pertanto facilmente incrociabili con le altre dichiarazioni per il recupero di eventuali somme erogate e non spettanti.

E' un dovere invece, conguagliare correttamente i redditi derivanti da altri rapporti di lavoro e dichiarati dal lavoratore all'atto della sua assunzione con il modello CUD (che deve essere rilasciato entro dodici giorni dalla richiesta dell'interessato in caso di interruzione del rapporto) e altresì, scomputare il bonus già percepito ed indicato nelle annotazioni dello stesso con codice ZZ. Questo almeno, fino alla data di pubblicazione del modello CUD 2015. Se il nuovo assunto nulla dichiara, il sostituto d'imposta non è tenuto a richiedere alcuna documentazione e può tranquillamente calcolare il bonus solo sul reddito presunto di quel rapporto di lavoro. Stesso ragionamento vale per i casi in cui siano presenti contestualmente più rapporti di lavoro per lo stesso lavoratore. Proprio perché il riconoscimento del bonus è automatico da parte del sostituto d'imposta, è sempre onore del lavoratore richiedere che questo sia evitato perché, ad esempio, gli viene già erogato da un altro sostituto d'imposta (pensiamo al caso di un lavoratore con due part-time), oppure perché è certo che dalla somma dei due redditi superi la soglia dei 26.000 euro.

Come ogni somma anticipata dal sostituto d'imposta, anche il bonus genera un credito da utilizzare in compensazione. In particolare si dovrà compensare fino all'intera capienza le ritenute

fiscali del mese (ritenute IRPEF, addizionali regionali e comunali, imposta sostitutiva sui premi di produttività) e, solo in via residuale in caso di incapienza del monte ritenute, sui contributi previdenziali INPS.

In caso di lavoratori senza sostituto d'imposta (si pensi ad esempio ai lavoratori domestici) mancando l'automaticità dell'erogazione del credito, è necessario che questi soggetti si adoperino l'anno successivo con la compilazione della dichiarazione dei redditi; al suo interno infatti potranno inserire il credito spettante e riscuoterlo direttamente dall'Agenzia delle Entrate o utilizzarlo in compensazione. Lo stesso principio si applica anche a quei lavoratori che per un motivo o per un altro non hanno usufruito del bonus, seppur spettante (ad esempio chi ha visto terminare il proprio rapporto di lavoro prima del mese di maggio).

La compensazione avverrà come sempre in F24 tramite l'apposito codice "1655" (*recupero da parte dei sostituti d'imposta delle somme erogate ai sensi dell'art. 1 del D.L. 66/2014*) istituito dalla risoluzione 48/E del 7 maggio 2014 dell'Agenzia delle Entrate. Il codice dovrà essere inserito nella sezione "erario", ovviamente nella colonna degli "importi a credito compensati" e potrà portare al massimo all'azzeramento del dovuto, non potendo mai generare un credito. Ricordiamo, se fosse necessario, che l'F24 deve sempre essere presentato, anche se il saldo è pari a zero.

Una questione è sorta sulla compensabilità del bonus erogato da parte dei sostituti d'imposta che fossero nella condizione prevista dall'art. 31, comma 1 D.L. 78/2010 (divieto di compensazione dei crediti relativi alle imposte erariali in presenza di debiti iscritti a ruolo, sempre per imposte erariali e accessori, per importi maggiori ai 1500 euro). Ebbene anche in tal caso la compensazione è possibile. Semplificando (e non poco) il dibattito intercorso tra autorevoli studiosi, possiamo sintetizzare che questo è dovuto essenzialmente a due motivazioni. La prima la si riscontra nella mancanza di un esplicito divieto; in quanto la norma fornisce istruzioni sulle imposte e sui contributi compensabili, sulla priorità della compensazione e sulla tempistica, ma non fornisce chiarimenti sul tipo di compensazione da attuare (anche perché la successiva risoluzione 48/E del 7 maggio 2014 dell'Agenzia delle Entrate è da interpretarsi come propositrice di una compensabilità "estensiva"). La seconda motivazione invece è data dalla ratio e dalla natura stessa del bonus. Esso infatti è frutto di un intervento legislativo volto a portare beneficio ai lavoratori dipendenti, dunque non compreso in quelle normali modalità "tributarie" di riconoscimento dei crediti d'imposta. Pertanto in tal caso, il sostituto d'imposta è soltanto un "tramite" per arrivare al destinatario reale del beneficio che è il lavoratore. Risulterebbe infatti vano l'intervento legislativo se venisse inibita la compensazione per posizioni debitorie del sostituto. Ed infine in divieto di compensazione ope-

ra con esplicite finalità di contrasto all'evasione fiscale, tematica in questo caso totalmente estranea. Anche per questo si è ritenuta legittima (e doverosa) la corresponsione e la successiva compensazione delle somme erogate a titolo di bonus.

Come ultima novità il bonus Irpef da 80 euro verrà erogato anche a disoccupati e pensionati a partire dal luglio 2014. Questa la decisione presa dal Governo Renzi. Sono state fornite anche le istruzioni dell'INPS, emanate tramite il messaggio 5661/2014 del 27 giugno 2014. Per i disoccupati l'INPS chiarisce che quei soggetti che hanno diritto a prestazioni a sostegno del reddito (AsPI, mini AsPI, mobilità), il bonus Irpef verrà erogato entro la fine di giugno 2014.

Il beneficiario riceverà una comunicazione tramite SMS per i numeri censiti nell'archivio dell'Istituto di Previdenza Sociale. L'oggetto del messaggio sarà: "è stato disposto un pagamento in suo favore per: Credito ai sensi dell'art.1 D.L. 66/2014".

Per quanto riguarda i pensionati e i titolari di prestazioni di accompagnamento alla pensione (categoria 029 e 198 relative ai titolari di assegni straordinari di sostegno al reddito erogati in forma rateale dal Fondo ex monopoli di Stato, dal Fondo imprese di riscossione dei tributi erariali, dal Fondo ferrovie dello Stato, dal Fondo imprese di assicurazione, e la categoria 199 relativa ai beneficiari delle prestazioni di esodo prossimi alla pensione, di cui all'ex art. 4, da commi 1 a 7-ter

della legge n. 92/2012), aventi diritto alle detrazioni d'imposta per lavoro dipendente, per ragioni tecniche, il bonus irpef da 80 euro viene erogato a partire dalla rata di luglio 2014. L'importo verrà mostrato nel database delle pensioni delle gestioni private nel campo Gp8 con il codice 862 = Bonus 80 euro – cong. credito. L'indicazione è fornita all'interessato nel dettaglio di comunicazione, disponibile fra i servizi online a disposizione dei cittadini in possesso di PIN".

Per eventuali conguagli con altri redditi o per la richiesta di non applicazione del bonus valgono le stesse regole previste per i lavoratori dipendenti, l'INPS chiarisce infatti nel messaggio *"Fermo restando che l'Istituto deve riconoscere in via automatica il credito sulla base dei dati reddituali a propria disposizione, potranno essere presentate da parte degli assicurati, attraverso i canali di presentazione sotto elencati, dichiarazioni/ricieste e/o certificazioni volte alla rinuncia o al riconoscimento del credito nelle ipotesi già previste dalla disposizioni vigenti"*.

In conclusione, una piccola nota dello scrivente è dedicata al delicato ruolo dei consulenti delle imprese. In particolare al loro status di conoscitori delle dinamiche delle aziende e delle esigenze reali delle stesse. Mi riferisco a tutti quei casi in cui (ad esempio nel mese di maggio) ci siamo

trovati di fronte ad un dipendente il cui reddito presunto era al limite della soglia di percezione del bonus, magari per poche decine di euro. Oppure in quei casi in cui il consulente è a conoscenza delle reali situazioni dei dipendenti i quali, magari non adeguatamente informati, sono percettori di altri redditi e non hanno chiesto che il bonus non gli venga erogato ignorando il fatto che a fine anno dovranno probabilmente restituirlo. Ebbene io credo che in tutti questi casi dove semplicemente modificando sul software il reddito presunto (e stando attenti alla sua effettiva percezione) o magari stilando un piccolo prospetto informativo da girare ai propri clienti (scritto magari non in "burocratese") si può intervenire sulle esigenze reali dell'impresa (che magari trova più comodo erogare il bonus mensilmente invece che a dicembre quando il conguaglio stabilirà che spetta per intero) e dei lavoratori (che evita ad esempio di dover restituire somme non spettanti e ormai già "spese") il consulente debba palesare le proprie competenze specialistiche. E' in queste situazioni che il consulente non deve essere semplicemente "elaboratore di dati" che agisce compilando apaticamente le caselle di un software, ma al contrario deve essere colui che con reale cognizione del contesto aziendale agisce, intervenendo ove necessario, per il bene dell'impresa e dei lavoratori.

Il lavoro carcerario: i diritti del lavoratore detenuto

di Isabella Vollero

Quest'anno in occasione della V Edizione del Festival del Lavoro svoltosi a Fiuggi dal 26 al 28 giugno 2014 ci è stato consegnato come gadget una borsa shopper porta depliant, programmi e materiale informativo creato da lavoratrici detenute e distribuita ad opera della cooperativa no profit s.c.s. made in carcere in materiale riciclato. Questa circostanza mi ha offerto uno spunto di riflessione e il desiderio di approfondire un aspetto del lavoro, quello penitenziario, raramente dibattuto da noi consulenti del lavoro.

Il lavoro carcerario è uno degli strumenti fondamentali per la risocializzazione del recluso e dell'internato (cioè del sottoposto alle misure di sicurezza detentive della casa di lavoro e della colonia agricola).

Prima dell'entrata in vigore della Costituzione italiana il lavoro per i detenuti, nell'ambito del regime penitenziario, veniva considerato in funzione strettamente punitiva.

Infatti il **R.D. 18/06/1931 n. 787** configurava il lavoro come una parte integrante della pena. I condannati, considerati privi di qualsiasi capacità di agire, avevano l'obbligo di lavorare nelle varie attività produttive organizzate negli Istituti carce-

rari: non vi era alcuna proporzione tra la quantità e qualità del lavoro prestato rispetto alla retribuzione, non avevano diritto a nessuna tutela assicurativa e previdenziale.

Nei principi dettati dalla **Carta Costituzionale**, entrata in vigore il 1° gennaio 1948 si concretizza una tutela del lavoro latu sensu (artt. 1, 3, 35, 36) nel considerare il lavoro come fondamento della repubblica democratica riconosciuto quale diritto di tutti i cittadini senza alcuna distinzione tra liberi e detenuti, nonché una evoluzione del concetto di sanzione penale: la pena detentiva, oltre a rappresentare un provvedimento repressivo, afflittivo, proporzionato alla gravità del reato inflitto al soggetto dotato di capacità di intendere e di volere, deve tendere alla rieducazione del condannato (art. 27, secondo comma). Il lavoro è inteso come strumento rieducativo e non punitivo, e al lavoratore sono quindi assicurate diritti e tutele minime. Alla luce di tale principio, l'attività lavorativa del condannato negli istituti penitenziari ha sempre di più rappresentato uno strumento finalizzato a stimolare un positivo cambiamento nella vita di quest'ultimo. In questo senso si esprime l'art. 15 del vigente ordinamento penitenziario **L. n. 354**

del 26 luglio 1975 che individua il lavoro come uno degli elementi del trattamento rieducativo stabilendo che, salvo casi di impossibilità, ai condannati è assicurato il lavoro (**obbligatorietà**).

Il lavoro carcerario non è più considerato come un trattamento punitivo ma è esso stesso un elemento del trattamento avente **finalità rieducativa**. Esso, sottolinea l'art. 20 secondo comma, non ha carattere affittivo, non rappresenta quindi un inasprimento della pena.

È prevista una remunerazione in base alla quantità e alla qualità di lavoro prestato, in misura non inferiore ai 2/3 del trattamento economico previsto dai CCNL sono riconosciute, inoltre, le medesime garanzie assicurative, contributive e previdenziali di quelle previste in un rapporto di lavoro subordinato.

Ciò non significa, che sia accolto, in ambito di lavoro carcerario, il principio di corrispettività tra lavoro e retribuzione, conformemente ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza, di cui all'art.36, 1 comma, Cost., dal momento che si parla di mercede, e non di retribuzione.

Il rapporto di lavoro carcerario è riconducibile allo schema del comune rapporto di lavoro in quanto in esso si riscontrano gli elementi tipici del rapporto di lavoro subordinato (deducibili dall'art. 2094 del cc):

- l'obbligo della prestazione di fare, che in questo caso trae origine dalla legge;
- l'onerosità che si traduce nella remunerazione;

- la collaborazione, come obbligo di svolgimento della prestazione con diligenza e continuità;
- la subordinazione, che si manifesta nella esecuzione della prestazione alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro;

In effetti la specialità del rapporto di lavoro carcerario pur rendendolo assimilabile ma non identico al lavoro libero non incide sulla natura del rapporto che resta di lavoro con specifiche peculiarità relative alle modalità di esecuzione dell'attività lavorativa strettamente connesse ad esigenze di sicurezza che però non fanno venir meno i diritti del lavoratore detenuto.

Il crescente favore del legislatore nei confronti dell'impegno lavorativo dei detenuti si è via via manifestato attraverso l'introduzione di nuove opportunità mirate ad avvicinare le regole giuridiche nonché l'organizzazione del lavoro carcerario il più possibile alle normali condizioni di lavoro libero.

La possibilità di svolgere un'attività lavorativa costituisce per i condannati e gli internati il più importante se non l'unico strumento rieducativo. Tra le sue fondamentali funzioni vi dovrebbe essere di far apprendere al detenuto un mestiere che, una volta uscito dal carcere, gli possa essere utile al suo reinserimento nella società civile. E' anche prevista la concessione ai detenuti ed agli internati, in possesso di particolari attitudini artigianali, artistiche, intellettuali, di essere esonerati dal la-

voro ordinario ed ammessi ad esercitare per proprio conto le attività loro congeniali.

Tuttavia nella situazione attuale delle carceri italiane si vedono come privilegiati i pochissimi detenuti che riescono ad accedere ad un lavoro ed i pochi che possono frequentare corsi di formazione appositamente istituiti mediante convenzioni stipulate anche con l'ente Regione.

In applicazione del principio di **protezione sociale**, sono disciplinati dalla normativa penitenziaria secondo le disposizioni delle leggi vigenti in materia di lavoro:

- l'orario di lavoro giornaliero e il diritto alla limitazione della durata delle prestazioni lavorative;
- il diritto al riposo festivo;
- la tutela assicurativa e previdenziale.

Nulla è disposto in merito al diritto al godimento delle ferie annuali.

La specificità del rapporto di lavoro penitenziario fa sì che la sua regolamentazione possa prevedere delle deroghe rispetto al rapporto di lavoro in generale, che non ne affievoliscono le tutele garantite dalla Costituzione ad ogni rapporto di lavoro subordinato, in quanto soggiacciono ad esigenze di sicurezza.

Pertanto il godimento del diritto alle ferie annuali viene assicurato, compatibilmente con lo stato di detenzione, con diverse modalità che comunque prevedono una sospensione dell'attività lavorativa da dedicare al riposo o ad attività alternative a seconda che il lavoro si svolga all'interno o

all'esterno delle carceri (permessi premio di 15 giorni per un totale di 45 per ogni anno di espiazione della pena).

Il lavoro carcerario è retribuito con una **mercede**, proporzionale alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. Tale somma non può, in ogni caso, essere inferiore ai due terzi del trattamento economico previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro per attività similare.

L'ammontare della mercede è stabilita da una commissione composta dal Capo Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, dal Direttore dell'Ufficio del lavoro dei detenuti e degli internati della Direzione generale per gli Istituti di prevenzione e pena, da un Ispettore generale, da un rappresentante del Ministero del Tesoro, del Ministero del Lavoro e da un delegato per ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Dalla mercede veniva detratta una somma detta: Quota di Mantenimento, pari a 3/10 (Art. 23 O.P. Legge 354/75 s.m.i.) poi abolita dalla legge di modifica dell'ordinamento penitenziario c.d. **legge Gozzini n. 663 del 10.10.1986** ed a seguito della soppressione della Cassa per il soccorso e l'assistenza alle vittime dei delitti destinataria delle trattenute operate, prassi ritenuta iniquo perché contrastante con il processo di assimilazione dei lavoratori detenuti a quelli liberi.

In ossequio ad un vincolo di solidarietà tra autori e vittime del reato il detenuto era infatti obbligato a rifondere allo Stato le spese per il suo manteni-

mento in carcere, una parte dei proventi del lavoro carcerario veniva trattenuto dall'amministrazione penitenziaria a tale scopo, mentre la restante parte serviva all'acquisto di beni forniti dalla stessa amministrazione ed all'adempimento di altri obblighi quali, fornire mezzi di sostentamento alla famiglia, risarcire le vittime del proprio reato, saldare i debiti per multe, sanzioni pecuniarie varie, imposte arretrate.

La mercede, cioè il compenso per il lavoro prestato, pari ai 2/3 delle tariffe sindacali per i lavoratori liberi, assieme al denaro posseduto dal detenuto all'atto dell'incarcerazione ed a quello eventualmente ricevuto da terzi, costituisce il peculio che in diritto romano era composto dai beni e dalle eventuali somme di denaro date in premio ad uno schiavo dal proprio padrone o da terzi (mance).

Esso si distingue (per i detenuti con condanna definitiva):

- in un fondo vincolato, pari ad un quinto della remunerazione, che il detenuto non può utilizzare se non in parte e per particolari motivi, previa autorizzazione del Direttore, essendo il fondo vincolato al pagamento di sanzioni ed ammende, nonché a consegnare una piccola somma al detenuto al momento della scarcerazione per le spese di viaggio e di prima necessità;
- in un fondo disponibile, pari alla restante quota, cui il detenuto può far ricorso nel rispetto delle modalità e dei limiti imposti

dal regolamento per l'acquisto di generi di conforto, per l'igiene ed alimentari entro la lista di quelli ammessi (e con un massimo di spesa mensile pari ad un terzo di 1.032 euro). Il fondo disponibile non può eccedere la somma di € 1.032,00 e l'eccedenza viene versata ai familiari o ad altri soggetti indicati dal detenuto (vittime del reato, difensori, ecc.).

Per i detenuti in attesa di giudizio tutte le somme del peculio sono interamente disponibili.

L'eventuale eccedenza non versata a terzi rispetto alla somma di 1.032 euro viene depositata presso la Cassa Depositi e Prestiti.

Il lavoro carcerario presenta quattro diverse tipologie di rapporto di lavoro; può essere svolto sia all'interno dell'istituto (**intramurario**) a favore dell'amministrazione penitenziaria come addetti ai lavori domestici interni alle dirette dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria o come addetti a lavorazioni alle dipendenze di terzi, sia al di fuori delle mura dell'istituto carcerario (**extramurario**), in regime di semilibertà o all'esterno a favore di un soggetto privato ma sotto il diretto controllo della direzione carceraria.

Possono essere ammessi al beneficio del lavoro all'esterno tutti i detenuti e gli internati.

L'ammissione al lavoro esterno richiede un'approvazione del provvedimento da parte del magistrato di sorveglianza previa valutazione delle esigenze di sicurezza.

Il contratto di lavoro è stipulato direttamente tra il detenuto e l'impresa esterna, che può essere sia pubblica che privata.

Ai detenuti e agli internati ammessi al lavoro esterno spettano gli stessi diritti riconosciuti ai lavoratori liberi con le sole limitazioni conseguenti agli obblighi inerenti l'esecuzione della misura privativa della libertà, quindi nella misura più ampia possibile che non sia incompatibile con le esigenze di sicurezza.

Ad essi viene riconosciuta l'applicabilità della legislazione lavoristica comune, la tutela dei diritti previdenziali ed assistenziali, il rispetto della qualifica contrattuale, il diritto alle mansioni ex art. 2013 c.c. l'indennità di disoccupazione, il trattamento di fine rapporto, l'esercizio del diritto di sciopero sul luogo di lavoro, il diritto di associazione e lo svolgimento di attività sindacale, diritti garantiti dalla Costituzione che considera il lavoro come fondamento della Repubblica democratica riconosciuto a tutti i cittadini senza distinzione tra lavoratori liberi e detenuti, la cui effettività deve essere perseguita mediante azioni positive e promuovendo condizioni che lo rendano possibile.

Con **L. n. 56/1987** sono stati previsti i criteri le modalità di assegnazione del lavoro ai detenuti introducendo un meccanismo di assegnazione del lavoro intramurario, cioè un vero e proprio collocamento interno, che opera attraverso la formazione di graduatorie dei detenuti e di tabelle dei posti, mentre per il lavoro all'esterno vengono richiamate le norme sul collocamento ordinario

(art. 19). Si introduce inoltre la novità assoluta del [lavoro a domicilio carcerario](#).

Il **D.P.R. 248/1989** ha poi modificato norme del regolamento penitenziario relative agli aspetti della disciplina e della sicurezza sempre in materia di organizzazione del lavoro e disposto l'ammissione del [lavoro esterno autonomo](#) se il detenuto dimostra di possedere le necessarie attitudini e si possa dedicare a questa attività con impegno professionale anche in regime di semilibertà.

La **legge n. 296 del 1993** ha consentito l'organizzazione di lavorazioni produttive all'interno delle carceri gestite direttamente da imprese pubbliche e/o private o da cooperative sociali quindi la costituzione di un rapporto di lavoro diretto tra datore di lavoro e detenuto lavoratore non consentita precedentemente per il pericolo di uno sfruttamento del lavoro del condannato, nonché l'istituzione di corsi di formazione professionale svolti da aziende pubbliche e/o private convenzionate.

A distanza di sette anni due importanti strumenti legislativi;

Il **D.P.R. 230/2000** che specifica regole per l'organizzazione del lavoro sia all'interno che all'esterno dell'istituto.

La **legge n. 193/2000 c.d. legge Smuraglia** che ha esteso il sistema di sgravi contributivi e fiscali già previsto in favore delle cooperative sociali, alle aziende pubbliche o private che organizzino attività produttive di beni o di servizi all'interno degli istituti penitenziari impiegando persone detenute

o internate, al fine di rendere appetibile alle imprese l'utilizzo di manodopera detenuta.

Tali sgravi contributivi si applicano per un periodo ulteriore di sei mesi successivo alla cessazione dello stato di detenzione.

In tema di cessazione del rapporto di lavoro, l'ordinamento penitenziario prevede una disciplina speciale per l'allontanamento dal posto di lavoro del detenuto, definito di esclusione dalle attività lavorative, nel caso di sostanziale rifiuto nell'adempimento dei compiti e doveri lavorativi da parte del lavoratore detenuto, anche se in realtà i casi di rimozione dal lavoro sono conseguenti prevalentemente a motivi disciplinari.

Per le relative controversie è prevista l'attribuzione al magistrato di sorveglianza della gestione dei reclami dei detenuti esclusivamente derivanti dall'attività lavorativa a favore dell'amministrazione penitenziaria.

Mentre la sussistenza di un rapporto di lavoro diretto tra impresa e prestatore d'opera detenuto fa ricadere il contratto che ne scaturisce nell'alveo del diritto privato e dalla disciplina giuslavoristica, dal che discende l'applicabilità delle nozioni di giusta causa e giustificato motivo oggettivo e soggettivo, quali circostanze fondanti un legittimo

recesso, come pure l'art. 7 legge 300/70 per il licenziamento disciplinare e della legge 108/1990 sotto il profilo dei requisiti formali del licenziamento, secondo le previsioni dell'art. 2 l. 604/1966 sul licenziamento individuale ovvero il licenziamento collettivo nel rispetto della procedura di cui alla legge n. 223/1991.

Il lavoro carcerario è tuttora un raro privilegio, sebbene con il **D.L. 78/2013 c.d. Decreto Carceri**, sia stata ampliata la possibilità per il giudice di ricorrere, al momento della condanna, ad una soluzione alternativa al carcere, costituita dal lavoro di pubblica utilità. La realtà attuale del lavoro nel mondo carcerario è molto lontana dall'offrire una possibilità di occupazione intramuraria a tutti i detenuti; infatti, riesce a lavorare in carcere solo una esigua minoranza sul totale dei ristretti e la gran parte di questi, secondo i dati forniti dal Ministero della Giustizia, è impegnata nei lavori c.d. domestici, mentre coloro che svolgono lavorazioni per la committenza pubblica e privata sono un numero quasi insignificante su base nazionale.

D'altronde il processo di evoluzione per far transitare il lavoro penitenziario fuori dalla dimensione assistenziale in cui è stato sino ad oggi confinato è tuttora in corso.

Riferimenti:

Vitali M., *Il lavoro penitenziario*

Rinaldi M., *Il lavoro dei detenuti*

Il diritto di precedenza nel contratto a termine

di Gianluigi Russo

Il contratto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dal dlgs 368/2001, ultimamente modificato dal DL 76/2013 nonché da ultimo dal DL 34/2014 convertito, con modificazioni, dalla recentissima legge 78/2014.

Per quanto concerne il diritto di precedenza nel contratto a termine, disciplinato dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del D.Lgs. n. 368/2001 è stato originariamente introdotto per opera dell'articolo art1 comma 40 legge 247/2007, ed è appunto stato da ultimo modificato per opera delle nuove disposizioni introdotte dalla legge di conversione del DL 34/2014.

In tale contesto normativo, la prima novità consiste nell'obbligo (totalmente nuovo) che è stato imposto al datore di lavoro il quale, a partire dal 20 maggio 2014 (data di entrata in vigore delle norme contenute nella legge di conversione del D.L. n. 34/2014) deve rispettare quanto previsto dall'ultima parte del comma 4-sexies, a mente del quale **"il diritto di precedenza"** di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 **deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto** di cui all'articolo 1, comma 2", ossia nel contratto di assunzione a tempo de-

terminato, nel quale deve risultare la "data di scadenza del rapporto".

L'inserimento di tale richiamo, unitamente alla consegna al lavoratore di una copia del contratto (scritto) entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione, fa certamente iniziare il rapporto in maniera corretta, senza dimenticare la possibilità di prevedere anche un periodo di prova.

Va peraltro evidenziato che, se il datore di lavoro si sottrae all'adempimento di cui sopra, il diritto di precedenza ovviamente in presenza di tutte le condizioni che esamineremo tra breve - è ugualmente esercitabile da parte del dipendente.

n.b. Tale diritto, peraltro, è certamente anche "rinunciabile" da parte del lavoratore interessato.

Per la violazione dell'obbligo di "richiamo espresso" del diritto in questione non è stata prevista una specifica sanzione. E' tuttavia evidente che ciò apre il campo a possibili, o meglio: assai probabili, contestazioni da parte del dipendente, il quale potrà agire in giudizio per il risarcimento del danno.

Va evidenziato però che la previsione di legge fa esplicitamente salve le "diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Ne consegue che al contratto collettivo, anche aziendale, è lasciato ampio spazio di intervento per regolare in maniera differente il diritto di precedenza. Invece, in assenza di una diversa disciplina collettiva, operano in via automatica le previsioni di legge.

Il primo requisito per l'insorgere del diritto (almeno in via teorica) consiste nel fatto che il lavoratore, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi; deve quindi sussistere un'anzianità lavorativa pregressa pari almeno a 6 mesi e 1 giorno.

La seconda, importante, novità, anch'essa introdotta con la conversione in legge del D.L. n. 34/2014, prevede che, fermo restando quanto già previsto per il diritto di precedenza, per le lavoratrici in congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.

Sempre con riferimento al lavoro a tempo determinato non stagionale, la norma dispone che il lavoratore debba esercitare il diritto, manifestando

la propria volontà al datore di lavoro, **entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.**

Ne consegue che tale manifestazione di volontà - in presenza di tutti gli altri requisiti - sarà validamente effettuata - preferibilmente in forma scritta - in qualunque momento, purché ci si trovi all'interno del periodo di 6 mesi.

E' evidente che se il lavoratore non manifesta immediatamente all'atto della cessazione del rapporto tale sua intenzione, il datore nel frattempo è libero di procedere a nuove assunzioni di altri e diversi lavoratori, essendo obbligato solo a decorrere dal momento in cui riceve la richiesta del lavoratore.

Decorsi i 6 mesi, non potrà invece essere presentata più alcuna richiesta.

n.b. Le mansioni oggetto della nuova assunzione, devono essere "identiche", in difetto di ciò il diritto di precedenza non opera.

Tipologia delle nuove assunzioni

Altro requisito consiste nel fatto che il diritto di precedenza opera unicamente laddove il datore di lavoro intenda effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Ne consegue che nessuna pretesa in ordine al diritto di precedenza, anche se regolarmente esercitato, potrà essere avanzata nel caso di nuove assunzioni effettuate a tempo determinato.

Disciplina speciale e nuova per le donne le quali, nel corso di un contratto a termine, abbiano fruito del congedo di maternità. Infatti, in questo caso, il diritto di precedenza è riconosciuto anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate durante i precedenti rapporti a termine.

In ogni caso, così come previsto dall'articolo 5, comma 4-sexies, del D.Lgs. n. 368/2001, il diritto di precedenza si estingue entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a termine.

Regole in parte differenti vigono per il diritto di precedenza ove l'assunzione sia avvenuta per lo svolgimento di attività stagionali, ossia quelle previste come tali dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, o quelle contemplate nei contratti collettivi nazionali di lavoro. In tal caso infatti:

1. resta inalterato l'obbligo del datore di lavoro di inserire nel contratto di assunzione a tempo determinato l'esplicito richiamo al diritto di precedenza;
2. non è invece necessaria alcuna anzianità di servizio minima pregressa;

3. il lavoratore deve manifestare la propria volontà al datore di lavoro entro 3 mesi (e non 6);
4. il diritto di precedenza opera solo nel caso di nuove assunzioni "a termine" da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;
5. in ogni caso, il diritto si estingue entro 1 anno dalla cessazione del rapporto di lavoro;
6. non operano le speciali disposizioni che sono state introdotte per quanto concerne le lavoratrici che abbiano fruito del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

La violazione del diritto di precedenza mentre espone il datore alla richiesta di danni da parte del lavoratore escluso non invalida affatto il rapporto di lavoro avviato con un diverso soggetto, il quale quindi non dovrà né potrà essere licenziato per fare posto al dipendente avente la precedenza.

Va poi considerato che la violazione del diritto di precedenza, il quale sia stato regolarmente esercitato da parte di un determinato lavoratore è assai rilevante sotto il profilo delle eventuali agevolazioni contributive spettanti al datore di lavoro.

A tale proposito occorre infatti evidenziare quanto previsto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, e segnatamente dal comma 12 dell'articolo 4, il quale

dispone che gli (eventuali) incentivi all'assunzione non spettano, tra l'altro, nei seguenti casi:

- A) se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
- B) nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- C) se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore cessato da un rapporto a termine;
- D) ove, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere precedentemente cessato da un rapporto a termine (ecc.).

Particolare importanza, a tale proposito, dopo le circolari Inps, assumono le indicazioni contenute nella circolare 6 novembre 2013, n. 15, emanata dalla Fondazione Studi Consiglio nazionale dell'Ordine Consulenti del Lavoro. In tale documento, si osserva come "... nelle circolari non si evidenzia alcun passaggio in cui l'Istituto ricordi che il diritto di precedenza sia una facoltà del lavoratore, facoltà che si tramuta in obbligo per il datore di lavoro solo nel caso di manifestazione di interesse da parte del lavoratore entro il termine di sei mesi".

Così come richiamata dall'Istituto, la norma sembra prevedere un'attivazione implicita del diritto di precedenza, senza alcuna manifestazione di volontà in capo al lavoratore portatore di tale diritto. Tale ribaltamento dell'onere non appare, però, in linea col dettato normativo che non prevede alcuna procedura in capo al datore di lavoro. Di tenore totalmente differente, infatti, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale che, con circolare n. 13/2008, ha evidenziato come "i diritti di precedenza [...] possono essere esercitati a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro [...]".

Pertanto, in sede di verifica circa la spettanza delle agevolazioni contributive, l'Istituto potrà riconoscere le stesse in capo ad un datore di lavoro solamente nel caso in cui abbia prova che un lavoratore con cui il datore di lavoro abbia avuto precedentemente un rapporto a tempo determinato ormai cessato abbia manifestato il proprio interesse a sfruttare il diritto di precedenza nei tempi e nei modi previsti dal D.Lgs. n. 368/2001. In caso contrario l'Inps non avrà titolo a disconoscere l'agevolazione nel caso in cui non riscontri un comportamento attivo e propositivo del datore di lavoro nei confronti del lavoratore il cui rapporto a tempo determinato sia cessato e, pertanto, portatore di un eventuale diritto di precedenza". Tutto ciò, oviamente, al netto del nuovo obbligo di preventiva informazione entrato in vigore con la legge di conversione del D.L. n. 34/2014.

Nasce l'era dei nuovi CCNL?

di Stefano Ussano

In tempo di crisi dove le aziende non sono più in grado di sopportare la pressione contributiva e fiscale, dove i licenziamenti e le innumerevoli scomparse dal territorio delle imprese, sono all'ordine del giorno, i sindacati, resisi conto dell'effettiva regressione economica, finanziaria e sociale, quindi per tutelare i posti di lavoro e le imprese, hanno iniziato a stipulare contratti collettivi che permettono di diminuire il costo totale della manodopera al fine di perseguire obiettivi di mantenimento dei livelli occupazionali e contenere gli effetti economici derivanti dalla attuale fase economica recessiva.

Per meglio comprendere il fenomeno vale la pena svolgere una breve ricostruzione storica della funzione e del ruolo assegnato al sindacato dalla nostra Costituzione.

La mancata attuazione dell'art. 39 c. 2 relativamente all'obbligo di registrazione dei sindacati ed il mancato riconoscimento della personalità giuridica, in assenza di una legislazione attuativa, ha avuto come conseguenza sulla disciplina delle organizzazioni sindacali, sia dei lavoratori che dei

datori di lavoro, una accentuazione del loro carattere privatistico e l'appartenenza al genere associazioni non riconosciute. La qualificazione di privato sta a significare che la disciplina sia del sindacato come organizzazione, sia della sua principale attività, la contrattazione collettiva, si ispira principalmente ai principi di diritto privato e non alle norme che regolano le attività e le istituzioni pubbliche. I sindacati possono quindi stipulare contratti collettivi di lavoro che predeterminano la disciplina dei rapporti individuali di lavoro (c.d. parte normativa) ed aspetti dei rapporti tra le parti, lavoratori ed imprenditori, (c.d. parte obbligatoria) in base al principio della rappresentanza loro conferita.

I CCNL, pur rientrando nella sfera del diritto comune cioè della normativa codicistica dedicata ai contratti in generale, hanno efficacia generale (erga omnes) si estendono oltre le parti contraenti in quanto applicabili anche in mancanza del requisito dell'iscrizione, quando le parti vi hanno esplicitamente o implicitamente aderito. La linea di demarcazione tra parte obbligatoria e parte normativa è rappresentata, da clausole che in-

staurano rapporti obbligatori che non hanno effetti diretti sui futuri contratti di lavoro, ma producono effetti giuridici esclusivamente nei confronti dei sindacati e dei datori stipulanti, e, dalla regolamentazione che determina i contenuti dei contratti individuali di lavoro ivi compreso il trattamento economico.

I sindacati, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, possono stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce art. 39 Cost,ne co.4

I soggetti sindacali che hanno in via informale un ruolo di interlocutori privilegiati sono quelli maggiormente rappresentativi di ampi gruppi sociali e di interessi rilevanti che hanno pertanto goduto del sostegno dello Stato e della politica legislativa. Storicamente le tre maggiori confederazioni CGIL-CISL-UIL sono state investite da un monopolio di fatto sia sulle trattative con le forze di governo sia sui grandi temi che investono l'economia del paese (V. Accordi Interconfederali) sia sul controllo delle politiche occupazionali.

Il concetto di maggiormente e minoritariamente rappresentativo delle sigle sindacali (art. 19 L. 300/70) è ancora tutt'oggi un parametro di difficile rilevamento, in quanto né il legislatore ha provveduto a stabilire i criteri di applicabilità né gli stessi sindacati hanno stabilito una regolamentazione in merito.

Da questo presupposto deriva che nessun obbligo generale a trattare viene imposto ai datori di lavoro neanche nei confronti del s.m.r. anche se politicamente la trattativa con tale soggetto diviene una conseguenza della posizione di forza a questi riconosciuta.

Stante la natura negoziale e privatistica del CCNL, il datore di lavoro può ben scegliere di applicare CCNL stipulati con sindacati minoritari, purché garantiscano il pieno rispetto dei principi costituzionali, con particolare riferimento all'art. 36, e purché siano regolarmente depositati presso il Ministero del Lavoro e pubblicati dal C.N.E.L.

Nulla osta quindi l'applicazione dei contratti collettivi firmati dalle sigle sindacali "minoritarie" a cui il datore di lavoro ha aderito, con l'obbligo di attenersi in toto alla normativa contrattuale non derogabile in peius. Ferma restando la legittimità e l'estensione del CCNL ai lavoratori non iscritti, l'imprenditore dovrà garantire ai lavoratori in forza al momento del cambio i diritti acquisiti per la parte economica derivanti dal CCNL di provenienza, mentre ai nuovi assunti si applicherà il nuovo CCNL.

Legittima quindi è la temporanea coesistenza di due CCNL previa informativa fatta ai lavoratori tutti e sino alla naturale scadenza del vecchio CCNL applicato.

Ciò non esclude la possibilità di pervenire, d'intesa con il sindacato ed i singoli lavoratori, ad accordi di allineamento mediante le Conciliazioni ex art. 411 c.p.c., per pregresse potenziali pretese che consentano di anticipare l'applicazione della parte normativa del nuovo CCNL.

In questo modo, l'imprenditore eviterebbe di dover gestire due diversi trattamenti normativi, a seconda che si tratti di vecchi e nuovi assunti.

Si tratta in sostanza di rimedi concreti, di formule adottate per combattere la crisi economica e finanziaria che il nostro Paese sta attraversando, in contrapposizione alla latitanza delle istituzioni.

COMPOSIZIONE ANCL REGIONALE CAMPANIA

Granata Anna Maria – Presidente Regionale

Caldarazzo Oreste – Vice Presidente Regionale

CONSIGLIO REGIONALE

Buonocore Maurizio

Cardinale Carlo

Colucci Gennaro

Damiani Stefania

Del Sorbo Carmine

Esposito Carmine

Feola Angela

Izzo Alfonso

Montefusco Giovanni

Piazza Giuseppe

COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Lufino Lucio

Giaquinto Giovanni

Milazzo Pasqua

COLLEGIO DEI SINDACI REVISORI

Sgariglia Nicola - Presidente

Buono Claudio

D'Antonio Saverio

ASSEMBLEA DELEGATI REGIONALE

Carbonelli Luigi

Caduto Antonio

Esposito Fabio

Esposito Giosuè

Formicola Annarita

De Paola Ernesto

Romeo Alessandro

Vitalone Maddalena

Vollono Vincenzo

CENTRO STUDI "on. V. MANCINI"

Via Alcide De Gasperi, 55 - V° piano, 80133 Napoli

T. (+39) 08 18 06 04 83; F. (+39) 08 18 06 20 07

<http://www.anclsuregionecampania.it/> - ancl.regionecampania@alice.it;

Direttore : ***Granata Anna Maria***

Coordinatori: ***Del Sorbo Carmine, Esposito Carmine***

Componenti: *Caduto Antonio, Di Niola Francesco Saverio, Fiamma Luigi, Gargano Rino, Gargiulo Lucia, Milazzo Pasqua, Piscopo Stefania, Romeo Alessandro, Russo Gianluigi, Tempesta Roberto, Torrecuso Marco, Trimarco Riccardo, Ussano Stefano, Vollero Isabella*

Responsabile grafico: *Gargano Rino*

