

**GIORNATE DI STUDIO
DEL 19, 20 e 21 DICEMBRE 2011**

(REGGIO EMILIA – BOLOGNA – MODENA)

Argomenti

- Il decreto Monti (Salva Italia) (Pag. 2)
- Le ultime novità operative: comunicazione lavoratore extraUe; contributo di solidarietà (Pag. 18)
- Lavori usuranti: le istruzioni ministeriali (Pag. 27)
- Autoliquidazione INAIL: l'oscillazione del tasso (Pag. 36)
- La gestione del contenzioso (Pag. 43)
- Collocamento obbligatorio e compensazioni automatiche: le istruzioni ministeriali (Pag. 50)
- Le ultime novità in materia di contratto a termine (Pag. 51)

Il decreto Monti (Salva Italia)

La quarta manovra economico/finanziaria del 2011 (D.L. 6 dicembre 2011, n. 201), denominata “salva Italia, interviene in modo massiccio sul sistema della tassazione diretta e indiretta, centrale e locale, sull’accelerazione dell’innalzamento dell’età e dell’anzianità pensionabile, sulle modalità di calcolo delle pensioni, sulle liberalizzazioni, sulla semplificazione di alcuni adempimenti e sull’adozione di alcuni provvedimenti finalizzati al rilancio della produttività e dell’occupazione delle donne e dei giovani.

In questo intervento ci occuperemo:

- dell’aumento dell’addizionale regionale all’IRPEF;
- dell’abbattimento dal reddito d’impresa dell’ IRAP calcolata sul costo del lavoro oltre all’aumento della deducibilità per donne e giovani;
- della tassazione dei trattamenti di fine rapporto (TFR) e di fine mandato (TFM) molto elevati;
- del nuovo termine per la stampa e/o dell’archiviazione del libro unico del lavoro;
- della riforma delle pensioni;
- degli adeguamenti retributivi per i lavoratori autonomi;
- della soppressione degli enti;
- della liberalizzazione delle professioni;
- e delle altre novità che interessano il lavoro.

Addizionale regionale all’IRPEF

L’art. 28, comma 1, del decreto, modifica l’art. 6 del D. Lgs. 68/2011 (federalismo regionale, regioni a statuto ordinario – addizionale regionale all’IRPEF) individuando nell’1,23% (anziché nello 0,90%), con decorrenza dall’anno d’imposta 2011, l’aliquota base dell’addizionale regionale all’IRPEF fino alla sua rideterminazione a norma dell’art. 2 del medesimo decreto 68/2011.

Il comma 2 provvede invece a chiarire che la nuova aliquota base deve essere applicata anche dalle regioni a statuto speciale e dalle province autonome (Trento e Bolzano).

La relazione tecnica allegata al provvedimento si limita soltanto a specificare che l’aumento è destinato alla copertura del fabbisogno sanitario nazionale di parte corrente che determina un maggior gettito corrispondente alla riduzione di pari importo della compartecipazione IVA destinata al finanziamento del fabbisogno sanitario.

La norma ha due impatti:

- il primo è quello di dover rivedere le aliquote di addizionale all’IRPEF relative all’anno d’imposta 2011, che i sostituti d’imposta dovranno tenere immediatamente conto, nel calcolo delle addizionali sia in sede di conguaglio di fine rapporto (trattenuta in unica soluzione) sia in sede di conguaglio di fine anno 2011(trattenuta in massimo 11 rate a decorrere dal mese successivo a quello del conguaglio – trattenuta che si deve concludere in ogni caso a novembre);
- il secondo è quello riservato alle Regioni a statuto ordinario (art. 6, del D. Lgs. 68/2011) che dal 2012 potranno modificare (in aumento o in riduzione) la propria addizionale, massimo 0,5 punti percentuali, partendo dalla predetta aliquota base se non rideterminata, secondo quanto disposto dall’art. 2 del medesimo decreto 68/2011, in un altro valore (le regioni a

statuto speciale e le province autonome dovranno comunque applicare l'aliquota base dell'1,23%). A mio parere le regioni potrebbero ridefinire anche le aliquote vigenti per 2011 assorbendo l'aumento dello 0,33% nell'adeguamento di aliquota disposta a norma della precedente normativa.

Tenendo conto di quanto sopra esposto la disposizione, riguardo all'applicazione dell'adeguamento dell'aliquota per il 2011, si presta in ogni caso a due interpretazioni, in particolare:

- la più semplice (e forse quella effettivamente utilizzabile, vista la finalità di "cassa" del decreto, nonostante la tecnica legislativa utilizzata): il legislatore nazionale ha stabilito che le attuali aliquote fissate dalle Regioni (tutte) e dalle Province autonome debbano essere aumentate di 0,33 punti percentuali (differenza tra la nuova aliquota base 1,23% e la precedente aliquota base 0,90%) senza che le Regioni possano intervenire (tesi che è stata adottata da chi ha fornito le prime interpretazioni della norma e i primi calcolo del maggior prelievo – si veda la stampa specializzata). Tale tesi potrebbe essere sostenuta dal fatto che il maggior gettito di addizionale debba andare a compensare la riduzione della compartecipazione IVA destinata al fabbisogno sanitario (finalità di "Cassa"). La Regione Liguria, sul proprio sito internet, ha aggiornato le aliquote utilizzando detta tesi. Vedere la tabella, al termine riportata, con le nuove aliquote
- la più elaborata (ma secondo il mio parere, vista la tecnica legislativa utilizzata, la più corretta, anche se probabilmente, vista la necessità di "Cassa", la meno percorribile): le aliquote fissate dalle regioni inferiori all'1,23% devono automaticamente essere adeguate a tale valore (nuova aliquota base sotto la quale non è possibile scendere), mentre le aliquote superiori potrebbero assorbire (fatta eccezione, si ritiene, per quelle regioni con piano di rientro del deficit sanitario che dovranno applicare necessariamente le aliquote maggiorate) fino a concorrenza l'adeguamento disposto dal legislatore (in ogni caso si ritiene che le regioni possano deliberare in tale senso), quello che conta è che l'aliquota (anche per il 2011) non risulti inferiore all'1,23% ovvero che l'ammontare dell'addizionale anche nei casi di progressività di tassazione non scenda sotto detto nuovo limite.

La predetta tesi è sostenibile dal fatto che il legislatore ha provveduto a modificare l'art. 6, c. 1, del D. Lgs. 68/2011 (Aliquota di base sulla quale le regioni potranno intervenire dal 2012 - federalismo regionale), specificando che il nuovo valore deve essere applicato anche per il periodo d'imposta 2011, confermando però il comma 2 del citato art. 6 che recita "fino al 31.12.2011, rimangono ferme le aliquote della addizionale regionale all'IRPEF delle regioni che, alla data di entrata in vigore del presente decreto, sono superiori alla aliquota di base, salva la facoltà delle medesime regioni di deliberare la loro riduzione fino alla medesima aliquota base". Ciò, a mio parere, significa che per l'anno 2011 le Regioni: possono mantenere le aliquote più elevate dell'1,23%, ovvero ridurle massimo fino al citato valore dell'1,23%; devono automaticamente adeguare all'1,23% le aliquote più basse.

Per risolvere la questione ci si auspica un intervento immediato da parte dell'Agenzia delle entrate per permettere ai sostituti d'imposta di operare, con certezza e senza ulteriori conguagli, secondo le effettive finalità della norma.

Conguaglio 2011 – Detta modifica legislativa, come sopra menzionato, comporta la sua immediata applicazione da parte dei sostituti d'imposta, in particolare:

- per i lavoratori cessati (per i quali non è ancora stato elaborato l'ultimo cedolino paga) e quelli che cesseranno il rapporto di lavoro l'aumento dell'addizionale deve essere immediatamente applicato e l'ammontare complessivo dell'imposta deve essere trattenuto in un'unica soluzione;
- in sede di conguaglio di fine anno 2011 (termine per il conguaglio 28.2.2012) deve essere calcolata l'addizionale tenendo conto delle nuove aliquote, trattenendo il relativo ammontare in massimo 11 rate a partire dal mese successivo a quello del conguaglio (la trattenuta si deve concludere in ogni caso a novembre 2012);
- per i lavoratori che hanno cessato il rapporto di lavoro nel corso del 2011 per i quali l'addizionale è stata calcolata secondo la normativa precedente al decreto 201/2011, il conguaglio dell'addizionale potrà essere effettuato in un eventuale conguaglio complessivo presso altro datore di lavoro ovvero in sede di dichiarazione dei redditi (Mod. 730 o Unico).

Federalismo regionale – La modica in commento, come sopra anticipato, si ripercuote anche sulla gestione del federalismo regionale dal 2012 (regioni a statuto ordinario), in particolare:

- le regioni possono, con propria legge regionale, aumentare o diminuire (onere a totale carico del bilancio della regione) l'aliquota dell'addizionale all'IRPEF base (1,23% oppure nuova aliquota rideterminata a norma dell'art. 2 del D. Lgs. 68/2011) nelle seguenti misure massime: 0,5 punti percentuali per gli anni 2012 e 2013; 1,1 punti percentuali per l'anno 2014; 2,1 punti percentuali a decorrere dal 2015;
- le regioni possono (dal 2013) individuare aliquote differenziate per scaglioni di reddito ma questi ultimi non possono essere diversi da quelli dell'IRPEF nazionale;
- le regioni (escluse quelle impegnate nei piani di rientro del deficit sanitario) possono (dal 2013) disporre (costi a carico del proprio bilancio) detrazioni in favore della famiglia maggiorando le detrazioni previste dall'art. 12 del TUIR ovvero disporre interventi diretti a favore dei soggetti IRPEF il cui livello di reddito e la relativa imposta netta, calcolata su base familiare, non consenta la fruizione delle detrazioni (coefficiente familiare).

Addizionali comunali

Federalismo Municipale – Il provvedimento in esame, in materia di federalismo municipale, precisa:

L'istituzione di più aliquote deve avvenire utilizzando gli stessi scaglioni di reddito previsti per l'IRPEF e il relativo principio della progressività;

Le delibere comunali di variazione delle aliquote devono essere pubblicate sul sito informatico del MEF entro il 20 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

IRAP, costo del lavoro, donne e giovani

Tra gli interventi del decreto "Salva Italia", spicca l'art. 2 finalizzato a introdurre disposizioni mirate allo sviluppo, in particolare:

- la deducibilità fiscale dell'IRAP determinata sul costo del lavoro;
- la deducibilità del costo corrispondente alle nuove assunzioni di donne e giovani.

IRAP corrispondente al costo del lavoro – Il comma 1 dell’art. 2 del decreto in esame stabilisce che, a decorrere dal periodo d’imposta in corso al 31.12.2012 (in pratica dal prossimo anno), risulta possibile portare in deduzione (principio di cassa) dalla base imponibile utile al calcolo delle imposte – reddito d’impresa - (art. 99, c.1, del TUIR) un importo pari all’IRAP (determinata a norma dell’art. 5 – società di capitali e enti commerciali, 5-bis – società di persone e imprese individuali, 6 – banche enti e società finanziarie, 7 – assicurazioni e 8 – persone fisiche e società semplici) relativa alla quota imponibile delle spese per il personale dipendente e assimilato (quindi anche collaboratori, amministratori, stagisti, ecc.), e non più solo il 10%. L’importo da portare in deduzione deve essere calcolato al netto delle deduzioni spettanti ai sensi dell’art. 11, commi 1, lettera a) (contributi obbligatori, cuneo fiscale con gli incrementi disposti dal comma 2 dell’art. 2 in commento, apprendisti, disabili, inserimento, personale addetto alla ricerca -, 1-bis – indennità di trasferte nelle imprese di autotrasporto di merci -, 4-bis – deduzione forfettaria piccole imprese -, 4-bis.1 - deduzione forfettaria fino a un massimo di 5 dipendenti per i soggetti con produzione netta non superiore a € 400.000 - del D. Lgs. 446/1997).

In pratica, si deve calcolare il costo del lavoro, sottrarre le deduzioni di cui sopra, calcolare l’ammontare dell’IRAP (3,90%, generalità o 4,20%, società di capitali e enti commerciali concessionarie o 4,65%, banche enti e società finanziarie o 5,90% assicurazioni o 1,90%, settore agricolo) e portare il relativo ammontare in deduzione dalla base imponibile ai fini del calcolo delle imposte.

Il comma 2 del medesimo art. 2, dispone invece un aumento della deduzione c.d. “cuneo fiscale”, da applicarsi dal periodo d’imposta successivo a quello in corso al 31.12.2011, per i lavoratori di sesso femminile (senza limiti di età) e giovani di età inferiore a 35 anni, impiegati a tempo indeterminato, in particolare la deduzione è ora così strutturata:

- dal periodo d’imposta successivo a quello in corso al 31.12.2007, € 4.600, su base annua, per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo di imposta, aumentata (dal periodo d’imposta successivo a quello in corso al 31.12.2011) a € 10.600 per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni (sono escluse le imprese operanti in concessione e a tariffa nei settori dell’energia, dell’acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento rifiuti);
- Detta deduzione è aumentata (in alternativa) a € 9200 per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo d’imposta nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, aumentata (dal periodo d’imposta successivo a quello in corso al 31.12.2011) a € 15200 per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni (Sono escluse le banche, gli altri enti finanziari, le imprese di assicurazione e le imprese operanti in concessione e a tariffa nei settori dell’energia, dell’acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento rifiuti).

Le deduzioni sono da ragguagliare ai giorni di durata del rapporto di lavoro nel corso del periodo d’imposta e per i contratti part time sono da ridurre in misura proporzionale.

Trattamento di fine rapporto e di fine mandato

Il comma 31 dell'art. 24 del decreto stabilisce che ai trattamenti di fine rapporto (TFR), le indennità equipollenti e le altre indennità e somme percepite una volta tanto in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro (preavviso, patto di non concorrenza, incentivazioni all'esodo, integrazioni al TFR, somme risarcitorie da provvedimenti dell'autorità giudiziaria, transazioni, ecc) nonché le indennità (che risultano da atto di data certa anteriore all'inizio del rapporto) percepite per la cessazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa tipica e atipica (esempio co.co.co, co.co.pro) e le somme a titolo risarcitorio (provvedimenti dell'autorità giudiziaria, transazioni, ecc.) relative alla risoluzione di detti rapporti (art. 17, c. 1, lettera a) e c), del TUIR), erogate in denaro o in natura, di importo complessivamente eccedente a € 1.000.000, non si applica il regime della tassazione separata di cui all'art. 19 del TUIR (articolo che regola la tassazione del TFR, delle altre indennità e delle indennità equipollenti).

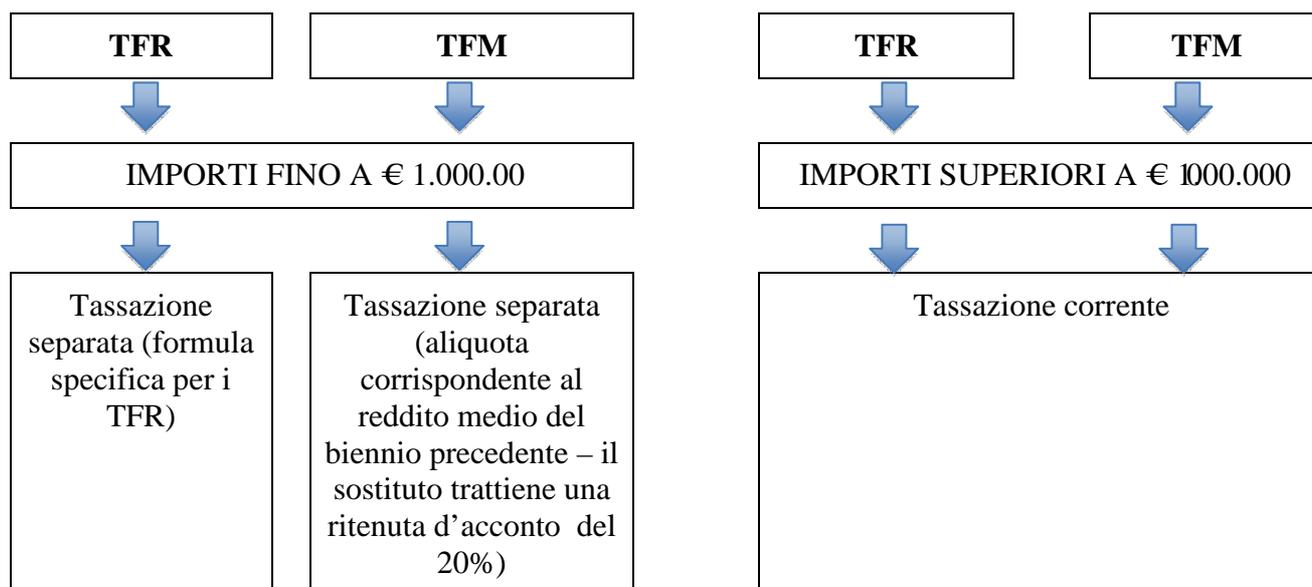
La tassazione dei TFM, (aliquota corrispondente al reddito medio del biennio precedente, con ritenuta d'acconto operata dal sostituto d'imposta del 20% - art. 24, DPR 600/1973), è invece regolamentata dall'art. 21 del TUIR, non menzionato dalla norma in commento, che comunque si ritiene applicabile per i trattamenti entro il predetto limite di un milione di euro.

Detti importi, secondo la nuova disposizione, devono concorrere alla formazione del reddito complessivo, vale a dire devono essere tassati con le aliquote per scaglioni di reddito (tassazione corrente).

Per quanto riguarda invece gli amministratori (collaborazioni tipiche, con previsione di erogazione di un TFM) delle società di capitali, viene precisato che le disposizioni sopra commentate si applicano in ogni caso a tutti i compensi e indennità a qualunque titolo erogati. Sembrerebbe quindi di capire che per tali soggetti non opera la franchigia di 1.000.000 di euro.

Le predette disposizioni si applicano con riferimento alle indennità ed ai compensi il cui diritto alla percezione è sorto a decorrere dal 1°1.2011. Conseguentemente, può nascere l'obbligo da parte del sostituto d'imposta di applicare immediatamente tale nuovo criterio e da parte del lavoratore di dover effettuare il conguaglio d'imposta in sede di dichiarazione dei redditi qualora il sostituto d'imposta non abbia più la possibilità di sistemare la tassazione (sempre che non intervenga direttamente l'Agenzia delle entrate in sede di riliquidazione delle imposte).

In ogni caso, vista la formulazione del testo legislativo poco chiara ci si auspica una correzione in sede di conversione in legge del decreto ovvero un chiarimento da parte degli organi competenti.



Libro unico del lavoro

L'art. 40, comma 4, del decreto, ha modificato, in materia di libro unico del lavoro, il comma 3 dell'art. 39 del D.L. 112/2008 (L. 133/2008) spostando il termine, del 16 del mese ivi stabilito per la registrazione dei dati, alla fine del mese successivo a quello di riferimento.

In pratica, già a partire dal libro unico del lavoro relativo al mese di novembre 2011, il datore di lavoro ha l'obbligo di compilare il libro unico del lavoro per la conservazione, con i prescritti dati, entro la fine del mese di dicembre 2011.

Resta fermo il termine del 16 per il versamento dei contributi e delle ritenute.

Con la predetta modifica si ritiene venga meno la precisazione fatta dal Ministero del lavoro (circ. 20/2008) con la quale aveva precisato che la finalità dell'aver individuato il termine di registrazione dei dati nel giorno 16 del mese successivo era stata quella di uniformare il termine ultimo delle scritturazioni a quello relativo ai versamenti contributivi, con la conseguenza di non considerare tardive, e quindi non sanzionabili, le scritturazioni effettuate con riferimento al termine di versamento mensile, in tutti i casi in cui lo stesso sia differito per la particolare ricorrenza del giorno di scadenza.

Le altre novità

Ripetizione ispezioni – L'art. 11, c. 7, del decreto in esame, abroga la norma (art. 11, cc. 1 e 2, del D. L. 70/2011, L. 106/2011, in materia di peso per la burocrazia) che prevedeva che le visite ispettive potevano essere operate al massimo con cadenza semestrale e che non potevano durare più di 15 giorni.

Appalti pubblici – Al fine di garantire la piena salvaguardia dei diritti dei lavoratori, nonché la trasparenza nelle procedure di aggiudicazione delle gare d'appalto, l'incidenza del costo del lavoro nella misura minima garantita dai contratti vigenti e delle misure di adempimento delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro restano comunque disciplinati:

- a) dall'articolo 86, commi 3-bis e 3-ter (offerte anormalmente basse) ; 87, commi 3 e 4 (verifica offerte anormalmente basse); ed 89, comma 3 (congruità dei prezzi), del decreto legislativo n. 163 del 2006;
- b) dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (condizioni non inferiori ai contratti collettivi);
- c) dagli articoli 26, commi 5 e 6, e 27 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (obblighi connessi ai contratti di appalto, d'opera e somministrazione).

L'articolo 81, comma 3-bis, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, è abrogato (determinazione dell'offerta migliore determinata al netto delle spese relative al costo del personale).

Introduzione dell'ISEE per la concessione di agevolazioni fiscali - L'art. 5 del decreto stabilisce che con decreto di natura non regolamentare del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare previo parere delle commissioni parlamentari competenti entro il 31 maggio 2012 devono essere riviste le modalità di determinazione dell'ISEE (Indicatore della situazione economica equivalente) al fine di rafforzare la rilevanza degli elementi di ricchezza patrimoniale della famiglia, nonché della percezione di somme anche se esenti da imposizione fiscale.

Con il medesimo decreto sono individuate le agevolazioni fiscali e tariffarie, nonché le provvidenze di natura assistenziale che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, non possono essere più riconosciute ai soggetti in possesso di un Isee superiore alla soglia individuata con il decreto stesso. Restano, comunque, fermi anche i requisiti reddituali già previsti dalla normativa vigente.

Tracciabilità dei pagamenti- L'articolo 12 riduce il limite dell'uso del contante e dei titoli al portatore da euro 2.500,00 a euro 1.000,00 (euro 500,00 nella P.A.).

Ne consegue che sono ammessi i pagamenti in contanti entro i 999,99 euro per prestazioni professionali o acquisti di beni e servizi. La soglia dei 1.000,00 euro può essere superata solo attraverso l'utilizzo di strumenti quali: le carte di credito, la carta bancomat o gli assegni con indicata la clausola "non trasferibile" oppure i bonifici.

Aumenta dell'IVA - A decorrere dal 1° ottobre 2012 e fino al 31 dicembre 2013 le aliquote IVA del 10% e del 21% verranno incrementate di due punti percentuali passando rispettivamente al 12% e al 23%.

Dal 1° gennaio 2014 le predette aliquote subiranno un ulteriore incremento di 0,5 punti percentuali, passando a 12,5% e 23,5%.

Riforma degli ammortizzatori sociali - L'art. 24 del D.L. 201/2011 (Decreto Salva Italia) prevede che il Governo, entro il 31.12.2011, promuove l'istituzione di un tavolo con le parti sociali al fine di riordinare il sistema degli ammortizzatori sociali e degli istituti di sostegno al reddito e della formazione continua.

Previdenza e pensioni

Soppressione Inpdap e Enpals (art. 21 DL 201/2011) - L'INPDAP e l'ENPALS sono soppressi dal 1° gennaio 2012 e le relative funzioni sono attribuite all' INPS, che succede in tutti i rapporti attivi e passivi degli Enti soppressi.

Il passaggio dovrà avvenire nel quadro di convergenza ed armonizzazione del sistema pensionistico attraverso l'applicazione del metodo contributivo e al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza amministrativa nel settore previdenziale e assistenziale.

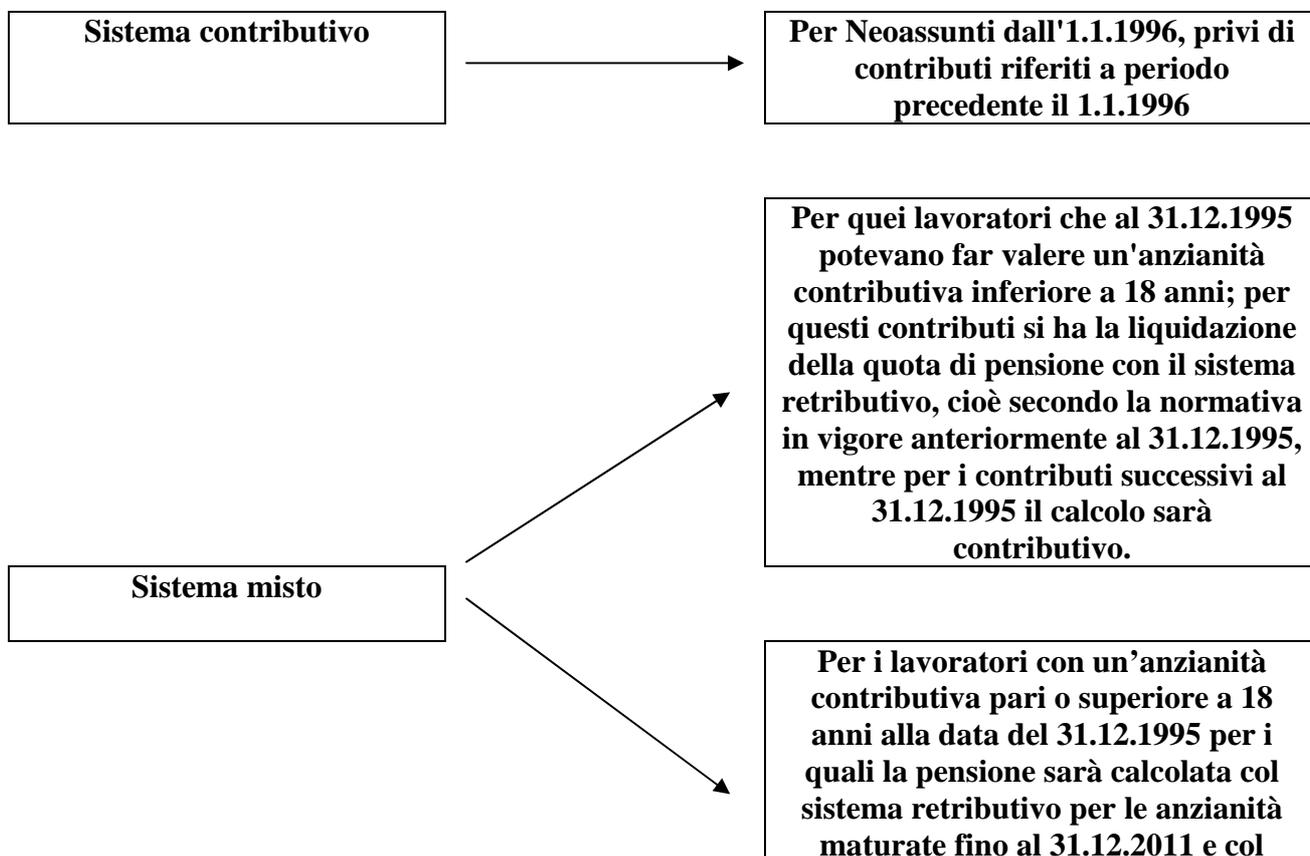
La norma detta le regole generali a cui dovrà uniformarsi il decreto attuativo che dovrà organizzare il passaggio di risorse comprese quelle umane e le competenze degli organismi in seno ai due enti soppressi.

Pensioni: principi generali e sistema di calcolo (art. 24 comma 1 e 2) - La riforma contenuta nell'art. 24 è ispirata ai seguenti criteri:

- 1) equita' e convergenza intergenerazionale, con abbattimento dei privilegi e clausole derogative soltanto per le categorie piu' deboli;
- 2) flessibilita' nell'accesso ai trattamenti pensionistici anche attraverso incentivi alla prosecuzione della vita lavorativa;
- 3) adeguamento dei requisiti di accesso alle variazioni della speranza di vita.

Dal 1° gennaio 2012 anche per i lavoratori già iscritti alle forme di previdenza obbligatorie che alla data del 31 dicembre 1995 potevano far valere un'anzianità contributiva di almeno diciotto anni, e per i quali la pensione sarà calcolata fino al 31.12.2011 col sistema retributivo, verrà applicato il sistema di calcolo contributivo in relazione alle anzianità maturate da tale data in avanti.

Il nuovo sistema di calcolo complessivo che risulta dalla Riforma è il seguente:



**sistema contributivo per le anzianità
maturate dal 1.1.2012**

Nuovo sistema pensionistico dal 2012 (art. 24) – Il sistema pensionistico dal 2012 sarà imperniato su due tipologie di trattamenti principali:

- 1) le pensioni di vecchiaia;
- 2) le pensioni anticipate che sostituiscono le pensioni di anzianità e, vedremo, prevedono l'abolizione del sistema delle quote (mix tra età e anzianità), salvo i beneficiari dei lavori usuranti, e sono basate sul raggiungimento del solo sistema dell'anzianità contributiva, col superamento dei 40 anni, e un mix di disincentivi e incentivi legati all'età. Per le pensioni contributive è prevista la pensione anticipata su basi diverse rispetto a coloro che andranno in pensione col sistema misto.

Viene inoltre confermata l'opzione per il sistema di calcolo contributivo limitatamente ai lavoratori interessati al sistema misto per il calcolo (coloro che non avevano almeno 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995) purché abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a quindici anni, di cui almeno cinque nel sistema contributivo.

Il coefficiente di trasformazione (oggi limitato ad età fino a 65 anni) applicabile nel sistema di calcolo contribuito al montante contributivo, è esteso anche per le età corrispondenti a valori fino a 70. Il predetto valore di 70 anni è adeguato agli incrementi della speranza di vita nell'ambito del procedimento già indicati. Provvederà a riguardo il previsto decreto direttoriale.

Gli aggiornamenti dei coefficienti di trasformazione in rendita, successivi a quello decorrente dal 1° gennaio 2019 sono effettuati con periodicità biennale.

Pensione di vecchiaia (art. 24 commi da 4 a 7) – Le innovazioni principali sono legate all'incremento dell'età anagrafica rispetto ai requisiti vigenti oggi fino al 31 dicembre 2011 che sono 65 anni per gli uomini, e 60 per le donne del settore privato.

Pertanto nel 2012 l'età anagrafica sarà la seguente:

- 1) lavoratori uomini dipendenti a autonomi: 66 anni;
- 2) lavoratrici dipendenti del settore privato: 62 anni;
- 3) lavoratrici del pubblico impiego: 66 anni;
- 4) lavoratrici autonome: 63 anni e 6 mesi.

Tali requisiti aumenteranno per le donne in funzione del raggiungimento dei requisiti previsti per gli uomini e dal 2013 in funzione dell'incremento della speranza di vita.

Così nel decennio:

Anno	Lavoratori dipendenti e autonomi	Lavoratrici settore privato	Lavoratrici settore pubblico	Lavoratrici autonome
2012	66	62	66	63 e 6 mesi
2013	66 e 3 mesi	62 e 3 mesi	66 e 3 mesi	63 e 9 mesi
2014	66 e 3 mesi	63 e 9 mesi	66 e 3 mesi	64 e 9 mesi
2015	66 e 3 mesi	63 e 9 mesi	66 e 3 mesi	64 e 9 mesi
2016	66 e 7 mesi	65 e 7 mesi	66 e 7 mesi	66 e 1 mese
2017	66 e 7 mesi	65 e 7 mesi	66 e 7 mesi	66 e 1 mese
2018	66 e 7 mesi	66 e 7 mesi	66 e 7 mesi	66 e 7 mesi
2019	66 e 11 mesi	66 e 11 mesi	66 e 11 mesi	66 e 11 mesi
2020	66 e 11 mesi	66 e 11 mesi	66 e 11 mesi	66 e 11 mesi
2021	67 e 2 mesi	67 e 2 mesi	67 e 2 mesi	67 e 2 mesi

Le altre condizioni per il diritto alla pensione di vecchiaia sono le seguenti:

- 1) almeno 20 anni di anzianità contributiva;

- 2) l'importo della pensione deve risultare non inferiore, per i lavoratori con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 1996 (sistema contributivo) , a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale rivalutato in base alla media quinquennale del PIL. Si prescinde dal predetto requisito di importo minimo se l'assicurato è in possesso di un'età anagrafica pari a 70 anni, ferma restando un'anzianità contributiva minima effettiva di cinque anni.

E' previsto un sistema incentivante che permette per chi intende proseguire il rapporto oltre il periodo di maturazione della pensione di vecchiaia, fermi restando i limiti dei rispettivi settori di appartenenza, in base all'azione dei coefficienti di trasformazione del sistema di calcolo contributivo, calcolati fino all'età di 70 anni, fatti salvi gli adeguamenti alla speranza di vita.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, l'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 sulla operatività della reintegrazione o tutela reale nel caso di licenziamento, opera fino al conseguimento del predetto limite massimo di flessibilità ossia 70 anni più i periodi legati alla speranza di vita. Solo dopo il proseguimento oltre i 70 anni di età (più l'incremento per la speranza di vita), il recesso dal rapporto potrà essere effettuato ad nutum con il rispetto del periodo di preavviso.

Pensione anticipata (art. 24 comma 10) - La pensione anticipata sostituisce quella di anzianità e dal 2012 spetta in presenza delle seguenti condizioni agli iscritti in tutti i regime previdenziali obbligatori che abbiano un'età inferiore ai limiti di età indicati sopra per avere diritto alla pensione di vecchiaia:

- Dal 2012 almeno 42 anni e 1 mese per gli uomini e 41 e 1 mese per le donne;
- Dal 2013 almeno 42 anni e 2 mesi per gli uomini e 41 e 2 mesi per le donne;
- Dal 2014 almeno 42 anni e 3 mesi per gli uomini e 41 e 3 mesi per le donne.

Con riferimento a coloro che accedono al pensionamento anticipato e il cui trattamento risulta liquidato con il sistema misto sulla quota di trattamento relativa alle anzianità contributive maturate antecedentemente il 1° gennaio 2012 è applicata una riduzione percentuale del 2% per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni. Nel caso in cui l'età al pensionamento non sia intera la riduzione percentuale è proporzionale al numero di mesi.

Pensione anticipata col sistema contributivo (art. 24 comma 11) - Per i lavoratori che hanno effettuato il primo accredito contributivo successivamente al 1° gennaio 1996 il diritto alla pensione anticipata, previa risoluzione del rapporto di lavoro, può essere conseguito non solo ricorrendo ai requisiti indicati al par. precedente ma, altresì, al compimento del requisito anagrafico di 63 anni, a condizione che:

- risultino versati e accreditati in favore dell'assicurato almeno 20 anni di contribuzione effettiva;
- l'ammontare mensile della prima rata di pensione risulti essere non inferiore ad un importo soglia mensile pari per l'anno 2012 a 2,8 volte l'importo mensile dell'assegno sociale, che verrà annualmente rivalutato sulla base della variazione media quinquennale del prodotto interno lordo (PIL) nominale, appositamente calcolata dall'ISTAT, con riferimento al quinquennio precedente l'anno da rivalutare. Il predetto importo soglia mensile non può in ogni caso essere inferiore, per un dato anno, a 2,8 volte l'importo mensile dell'assegno sociale.

Incrementi per la speranza di vita - Resta ferma la disciplina di adeguamento dei predetti requisiti anagrafici agli incrementi della speranza di vita per il diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria.

Inoltre per i lavoratori e le lavoratrici la cui pensione è liquidata a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme esclusive e sostitutive della medesima, nonché della gestione separata, i requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione di vecchiaia di devono essere tali da garantire un'età

minima di accesso al trattamento pensionistico non inferiore a 67 anni per i soggetti, in possesso dei predetti requisiti, che maturano il diritto alla prima decorrenza utile del pensionamento dall'anno 2021. In caso contrario entro il 31 dicembre 2019 il previsto decreto dovrà applicare la predetta regola. In ogni caso per gli adeguamenti successivi resta fermo quanto già previsto dalla normativa. Anche tutti i predetti requisiti contributivi indicati (41 anni, 42 anni, 20 anni ecc.) saranno soggetti, al pari di quelli anagrafici, alla loro revisione in funzione dell'incremento della speranza di vita. Tale adeguamenti, sia anagrafici che contributivi, saranno soggetti a revisione non più triennale, ma biennale a partire dal 1° gennaio 2019.

Proiezione degli incrementi dell'anzianità contributiva nel decennio

Anno	Lavoratori uomini, dipendenti, pubblici, privati e autonomi	lavoratrici donne dipendenti, settore pubblico, privato e autonomi
2012	42 anni e 1 mese	41 anni e 1 mese
2013	42 anni e 5 mesi	41 anni e 5 mesi
2014	42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi
2015	42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi
2016	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi
2017	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi
2018	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi
2019	43 anni e 2 mesi	42 anni e 2 mesi
2020	43 anni e 2 mesi	42 anni e 2 mesi
2021	43 anni e 5 mesi	42 anni e 5 mesi

Decorrenza pensione (art. 24 comma 5) - Con riferimento esclusivamente ai soggetti che a decorrere dal 1° gennaio 2012 maturano i requisiti per il pensionamento di vecchiaia ordinario e anticipato non trovano più applicazione le disposizioni sulle finestre mobili da cui decorrono i trattamenti di pensione (12 mesi per i dipendenti e 18 mesi per gli autonomi) che vengono quindi abolite.

Viene abolita anche la decorrenza posticipata all'anno successivo per il personale della scuola (art. 1 comma 21 legge 148/2011).

La deroga a tale regola riguarda:

- coloro che maturano i requisiti pensionistici con le pregresse regole entro il 31 dicembre 2011;
- i lavoratori che vanno in pensione anticipata col sistema dei lavori usuranti.

Salvaguardia dei diritti maturati (art. 24 c. 3) - Coloro che maturano entro il 31 dicembre 2011 i requisiti di età e di anzianità contributiva previsti dalla normativa vigente a tale data, ai fini del diritto all'accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità, conseguono il diritto alla prestazione pensionistica secondo la predetta normativa. In tale caso gli interessati possono chiedere all'ente di appartenenza la certificazione di tale diritto.

Deroghe (art. 24 commi 14/15) - Le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore del decreto legge continuano ad applicarsi:

- 1) ai soggetti che maturano i requisiti entro il 31 dicembre 2011;
- 2) ai soggetti di cui all'articolo 1, comma 9 della legge 23 agosto 2004, n. 243, ossia alle lavoratrici dipendenti con almeno 57 anni e autonome con 58 anni con almeno 35 anni di contributi che vanno in pensione anticipata fino al 31 dicembre 2015 optando per il sistema contributivo;

- 3) a coloro che, nei limiti del numero di 50.000 lavoratori beneficiari, anche qualora maturino i requisiti per l'accesso al pensionamento successivamente al 31 dicembre 2011, si trovino nelle seguenti condizioni:
- lavoratori collocati in mobilità sulla base di accordi sindacali stipulati anteriormente al 31 ottobre 2011 e che maturano i requisiti per il pensionamento entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità;
 - lavoratori collocati in mobilità lunga;
 - lavoratori che, alla data del 31 ottobre 2011, sono titolari di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore;
 - lavoratori che, antecedentemente alla data del 31 ottobre 2011, siano stati autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione;
 - lavoratori del pubblico impiego in condizione di esonero dal servizio (art. 72 legge 133/2008) nel corso dei 5 anni precedenti la maturazione dei 40 anni di anzianità contributiva.

Nell'ambito del predetto limite numerico di 50.000 lavoratori vanno computati anche i lavoratori che intendono avvalersi, qualora ne ricorrano i necessari presupposti e requisiti, congiuntamente del beneficio appena descritto e di quello relativo al regime delle decorrenze disciplinato dall'articolo 12, comma 5, della legge 122/2010 (finestre mobili), per il quale risultano comunque computati nel relativo limite relativo al beneficio concernente il regime delle decorrenze.

In ogni caso, per i soggetti che maturano i requisiti dal 1° gennaio 2012 e non rientrano nei 50.000 beneficiari trovano comunque applicazione le disposizioni sull'adeguamento dei requisiti alla speranza di vita.

Lavori usuranti (art. 24 comma 17) - Viene confermato il diritto ad anticipare in via strutturale la pensione usufruendo del regime previsto per i lavori usuranti (D.Lgs. 67/2011), con le seguenti modifiche che hanno lo scopo di adeguare il sistema ai nuovi requisiti per accedere alla pensione.

Viene confermato il meccanismo delle quote e della decorrenza posticipata mobile.

Per i lavoratori dipendenti usurati il trattamento pensionistico agevolato dal 2012 rispetto ai requisiti ordinari si consegue con i requisiti previsti dalla **Tabella B** allegata alla legge 247/2007 (ossia con quota 96 raggiungibile con un'età di almeno 60 anni e un'anzianità contributiva di almeno 35 anni),

Dal 2013 in poi sempre in base alla predetta Tabella B i requisiti a regime diventeranno pari a 61 anni di età con quota 97 (sempre con un'anzianità contributiva minima di 35 anni).

Per gli anni dal 2008 al 2011 sono confermati i requisiti ridotti già previsti dal D.Lgs. 67/2011.

Per i lavoratori che prestano le attività di **lavoro notturno a turni** per un numero di giorni lavorativi annui inferiori a 78 e che maturano i requisiti per l'accesso anticipato dal 1° gennaio 2012, il requisito anagrafico e il valore somma di cui alla Tabella B citata:

- sono incrementati rispettivamente di due anni e di due unità per coloro che svolgono le predette attività per un numero di giorni lavorativi all'anno da 64 a 71;
- sono incrementati rispettivamente di un anno e di una unità per coloro che svolgono le predette attività lavorative per un numero di giorni lavorativi all'anno da 72 a 77.

Prestazioni assistenziali INPS (art. 24 comma 8) - Dal 2012 cambiano i requisiti anagrafici per il diritto alle seguenti prestazioni che vengono innalzati a 66 anni (anziché 65) in relazione a:

- diritto all'assegno sociale;
- Pensione sociale ai sordomuti (art. 10 legge 381/1970);

- Pensione sociale ai mutilati e invalidi civili (art. 19 legge 118/1971).

Armonizzazione previdenziale (art. 24 comma 18) - Il provvedimento demanda a un futuro decreto ministeriale (entro il 30 giugno 2012) l'adozione di misure di armonizzazione dei requisiti di accesso al sistema pensionistico per quei regimi che prevedono deroghe rispetto al regime generale, compreso i seguenti:

- lavoratori addetti ad attività nel sottosuolo;
- personale delle forze di polizia e forze armate;
- vigili del fuoco.

Fermo restando la salvaguardia dei diritti acquisiti per chi li matura entro il 31 dicembre 2011, le disposizioni introdotte dalla Manovra si applicano anche ai lavoratori iscritti al Fondo speciale istituito presso l'INPS dei lavoratori ex dipendenti dalle Ferrovie dello stato.

Totalizzazione (art. 24 comma 19) - Con effetto dal 2012 gli assicurati con diversi periodi di anzianità contributiva maturati in fondi previdenziali diversi potranno totalizzarli ai fini di percepire un'unica pensione, a prescindere dall'anzianità contributiva minima maturata in ciascuno di essi. Viene eliminato pertanto il requisito di almeno 3 anni di anzianità contributiva in ciascun Fondo. Restano ferme le altre condizioni per accedere a tale forma di accesso alla pensione che nel 2011 prevedono:

- 1) la pensione totalizzata di vecchiaia: con un 'età minima di 65 anni per uomini e donne a almeno 20 anni di anzianità contributiva;
- 2) la pensione totalizzata di anzianità con almeno 40 anni di anzianità contributiva a prescindere dall'età.

Dal 2012 riteniamo che anche i predetti requisiti debbano uniformarsi ai nuovi criteri di accesso, benché la norma in questo senso non dica nulla esplicitamente.

Pertanto l'età anagrafica dovrebbe alzarsi a 66 anni per tutti e l'anzianità contributiva da 40 anni dovrebbe uniformarsi a quanto previsto per la pensione anticipata.

Il tutto poi dovrebbe adeguarsi agli incrementi della speranza di vita.

Contributo di solidarietà (art. 24 comma 21) - A decorrere dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2017 è istituito un contributo di solidarietà a carico degli iscritti e dei pensionati delle gestioni previdenziali confluite nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti e del Fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea (cd Fondi speciali). L'ammontare della misura del contributo è definita dalla Tabella A di cui all'Allegato n. 1 del decreto legge ed è determinata in rapporto al periodo di iscrizione antecedente l'armonizzazione conseguente alla 335/1995, e alla quota di pensione calcolata in base ai parametri più favorevoli rispetto al regime dell'assicurazione generale obbligatoria.

Sono escluse dall'assoggettamento al contributo:

- le pensioni di importo pari o inferiore a 5 volte il trattamento minimo INPS;
- le pensioni e gli assegni di invalidità e le pensioni di inabilità.

Per le pensioni a carico del Fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea l'imponibile di riferimento è al lordo della quota di pensione capitalizzata al momento del pensionamento.

A seguito dell'applicazione del predetto contributo sui trattamenti pensionistici, il trattamento pensionistico medesimo, al netto del contributo di solidarietà complessivo non può essere comunque inferiore a 5 volte il trattamento minimo.

Casse professionali (art. 24 comma 24) - Le Casse previdenziali dei professionisti e l'INPGI (Enti di cui al D.Lgs. 509/1994 – D.Lgs. 103/1996) adottano, nell'esercizio della loro autonomia

gestionale, entro e non oltre il 31 marzo 2012, misure volte ad assicurare l'equilibrio tra entrate contributive e spesa per prestazioni pensionistiche secondo bilanci tecnici riferiti ad un arco temporale di cinquanta anni.

Decorso il termine del 31 marzo 2012 senza l'adozione dei previsti provvedimenti, ovvero nel caso di parere negativo dei Ministeri vigilanti, si applicano, con decorrenza dal 1° gennaio 2012:

- a) le disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo sull'applicazione del pro-rata agli iscritti alle relative gestioni;
- b) un contributo di solidarietà, per gli anni 2012 e 2013, a carico dei pensionati nella misura dell'1%.

Rivalutazione pensioni (art. 24 comma 25) - Per il biennio 2012 e 2013 la perequazione delle pensioni è riconosciuta esclusivamente ai trattamenti pensionistici di importo complessivo fino due volte il trattamento minimo Inps, nella misura integrale della rivalutazione ISTAT.

Per le pensioni di importo superiore a due volte trattamento minimo Inps e inferiore a tale limite, incrementato della quota di rivalutazione automatica

spettante, l'aumento di rivalutazione e' comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato.

Gradualità nel pensionamento (art. 24 comma 28) - Verrà costituita una commissione ministeriale per valutare:

- possibili ed ulteriori forme di gradualità nell'accesso al trattamento pensionistico determinato secondo il metodo contributivo rispetto a quelle previste dal decreto;
- eventuali forme di decontribuzione parziale dell'aliquota contributiva obbligatoria verso schemi previdenziali integrativi in particolare a favore delle giovani generazioni.

Contribuzione e prestazioni lavoratori autonomi

Lavoratori autonomi (art. 24 comma 22) - Dal 1° gennaio 2012 le aliquote contributive pensionistiche di finanziamento e di computo delle gestioni pensionistiche dei lavoratori artigiani e commercianti iscritti alle gestioni autonome dell'INPS sono incrementate di 0,3 punti percentuali ogni anno fino a raggiungere il livello del 22%.

Anno	Aliquota prima fascia di reddito	Aliquota ulteriore fascia di reddito (*)
2011	20%	21%
2012	20,3%	21,3%
2013	20,6%	21,6%
2014	20,9%	21,9%
2015	21,2%	22 %
2016	21,5%	22%
2017	21,8%	22%
Dal 2018	22%	22%
Per i commercianti occorre aggiungere anche l'aliquota dello 0,09%		
(*) per il 2011 per redditi compresi tra 43.042 euro e 71.737 euro.		

Contributi lavoratori agricoli (art. 24 comma 23) - Dal 1° gennaio 2012 le aliquote contributive pensionistiche di finanziamento e di computo dei lavoratori coltivatori diretti, mezzadri e coloni

iscritti alla relativa gestione autonoma dell'INPS sono rideterminate come nelle Tabelle B e C di cui all'Allegato n. 1 del decreto legge.

Anno	Zona normale		Zona svantaggiata		Aliquota computo
	Maggiore di 21 anni	Minore di 21 anni	Maggiore di 21 anni	Minore di 21 anni	
2012	20,6%	18,4%	17,7%	14%	20,6%
2013	20,9%	19%	18,1%	15%	20,9%
2014	21,2%	19,6%	18,5%	16%	21,2%
2015	21,5%	20,2%	18,9%	17%	21,5%
2016	21,8%	20,8%	19,3%	18%	21,8%
2017	22%	21,4%	19,7%	19%	22%
Dal 2018	22%	22%	20%	20%	22%

Prestazioni assistenziali ai professionisti (art. 24 comma 26) - Dal 1° gennaio 2012, ai professionisti iscritti alla gestione separata INPS, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie sono estese le tutele di cui all'articolo 1, comma 788 della legge 296/2006 e cioè:

- il diritto all'indennità di malattia a carico dell'INPS entro il limite massimo di giorni pari a un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a venti giorni nell'arco dell'anno solare, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni;
- il diritto dell'indennità di congedo parentale un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, la cui misura è pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità.

Liberalizzazione professioni e attività commerciali

Esercizi commerciali (art. 31) - Viene stabilito il principio liberta' di apertura di nuovi esercizi commerciali sul territorio senza contingenti, limiti territoriali o altri vincoli di qualsiasi altra natura, esclusi quelli connessi alla tutela della salute, dei lavoratori, dell'ambiente e dei beni culturali. Enti locali e Regioni devono adeguare i rispettivi statuti a tale principio.

Professioni - La norma conferma quanto previsto dalla legge di stabilità ossia che le norme vigenti sugli ordinamenti professionali sono abrogate con effetto dall'entrata in vigore del regolamento governativo su tale materia, e in ogni caso, e questa è la novità del Decreto legge 201/2011, a decorrere dal 13 agosto 2012. In pratica in assenza di adeguamenti da parte dei regolamenti professionali, in ogni caso dal 13 agosto 2012 verranno abolite le norme vigenti sugli ordinamenti professionali.

In base ai criteri della legge 148/2011 gli ordini professionali dovranno adeguarsi ai principi di libera concorrenza, trasparenza, adeguata formazione del professionista, pattuizione per iscritto del compenso ed effettivo svolgimento dell'attività formativa da parte del tirocinante.

Praticantato – La Manovra conferma il nuovo regime introdotto dalla legge 148/2011 ossia che: la disciplina del tirocinio per l'accesso alla professione deve conformarsi a criteri che garantiscano

- l'effettivo svolgimento dell'attività formativa;
- l' adeguamento costante all'esigenza di assicurare il miglior esercizio della professione;
- al tirocinante deve essere corrisposto un equo compenso di natura indennitaria, commisurato al suo concreto apporto.

La modifica introdotta comporta una riduzione della durata del tirocinio da 3 anni a un massimo di 18 mesi.

Liberalizzazione della concorrenza (art. 34) - Sono abrogate le seguenti restrizioni disposte dalle norme vigenti:

- il divieto di esercizio di una attività economica al di fuori di una certa area geografica e l'abilitazione a esercitarla solo all'interno di una determinata area;
- l'imposizione di distanze minime tra le localizzazioni delle sedi deputate all'esercizio di una attività economica;
- il divieto di esercizio di una attività economica in più sedi oppure in una o più aree geografiche;
- la limitazione dell'esercizio di una attività economica ad alcune categorie o divieto, nei confronti di alcune categorie, di commercializzazione di taluni prodotti;
- la limitazione dell'esercizio di una attività economica attraverso l'indicazione tassativa della forma giuridica richiesta all'operatore;
- l'imposizione di prezzi minimi o commissioni per la fornitura di beni o servizi;
- l'obbligo di fornitura di specifici servizi complementari all'attività svolta.

Autorizzazione amministrativa - Quando e' stabilita, la necessità di alcuni requisiti per l'esercizio di attività economiche, la loro comunicazione all'amministrazione competente deve poter essere data sempre tramite autocertificazione e l'attività può subito iniziare, salvo il successivo controllo amministrativo, da svolgere in un termine definito.

Le ultime novità operative: comunicazione lavoratore extraUe; contributo di solidarietà

Abolizione del modello Q (contratto di soggiorno)

Il Ministero del lavoro, con la nota prot. n. 4773 del 28 novembre 2011, ha ricordato che a partire dal 15 novembre 2011, tutti i datori di lavoro che assumono un lavoratore non comunitario regolarmente soggiornante in Italia, non dovranno più compilare il modello Q (contratto di soggiorno per lavoro subordinato), ma assolveranno all'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro allo Sportello unico per l'immigrazione (presso le Prefetture-UTG) previsto dall'art.36bis del Regolamento di attuazione del T.U. immigrazione, inviando il modello Unificatolav al Centro per l'impiego entro le ore 24 del giorno antecedente l'assunzione.

NB: quindi l'obbligo di legge rimane, cambiano soltanto le modalità di comunicazione.

La norma - L'Art. 36bis del DPR 394/1999 e successive modificazioni (Regolamento di attuazione del DLgs 286/1998) recita testualmente che “il datore di lavoro deve comunicare allo Sportello Unico per l'immigrazione, entro 5 giorni dall'evento (assunzione, cessazione o trasferimento di sede) la data d'inizio e la data di cessazione del rapporto di lavoro con il cittadino straniero, nonché il trasferimento di sede del lavoratore con la relativa decorrenza”.

Le esclusioni - Il contratto di soggiorno **non sempre** doveva essere compilato dal datore di lavoro e inviato allo Sportello Unico per l'immigrazione. In particolare il datore di lavoro **era esonerato** quando lo straniero risultava:

- titolare di un permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo (ex carta di soggiorno)
- titolare di un permesso di soggiorno che, pur non essendo per motivi di lavoro, consente comunque lo svolgimento di un'attività lavorativa (studio, famiglia, asilo politico, motivi umanitari, ecc.).

(Min. Interno nota 25.10.2005)

Il contenuto del contratto di soggiorno per lavoro subordinato - L'Art. 5bis del T.U. immigrazione prevede che il contratto di soggiorno contenga:

- i dati del lavoratore
- i dati del datore di lavoro
- la tipologia contrattuale (a termine o a tempo indeterminato, a tempo pieno o part time)

- la garanzia da parte del datore di lavoro della disponibilità di un alloggio per il lavoratore che rispetti i parametri previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica
- l'impegno al pagamento da parte del datore di lavoro delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza.

Comunicazioni obbligatorie per via telematica - Dopo l'entrata in vigore nel 2008 delle comunicazioni obbligatorie per via telematica al centro per l'impiego (in sostituzione delle vecchie modalità di comunicazione che le aziende inoltravano ai Centri per l'impiego, all'Inps, all'Inail e al Ministero del Lavoro), il datore di lavoro che assumeva un cittadino straniero era comunque tenuto a compilare il mod. Q e ad inviarlo allo Sportello Unico per l'immigrazione, poiché nel modello Unificato lav (da utilizzare per adempiere all'obbligo di comunicazione dell'assunzione dei lavoratori, oltre alla proroga, la trasformazione e la cessazione dei relativi rapporti di lavoro), mancavano due dati essenziali:

- la garanzia da parte del datore di lavoro della disponibilità di un alloggio per il lavoratore che rientra nei parametri minimi previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica;
- l'impegno al pagamento da parte del datore di lavoro delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza.

Per il fatto che la vigente normativa in materia di comunicazioni obbligatorie al centro per l'impiego prevede la pluriefficacia anche per gli obblighi inerenti lo sportello unico per l'immigrazione, la comunicazione di cui al citato art. 36-bis risulta ora assolta con la trasmissione dell'UnificatoLav (trattasi quindi di un'attuazione tardiva della norma).

Comunicazioni telematiche anche per i rapporti "speciali" - Il datore di lavoro può utilizzare la procedura telematica anche per comunicare:

- I rapporti di lavoro che riguardano le pubbliche amministrazioni (ex legge 183/2010): comunicazione entro il 20 del mese successivo all'evento;
- I rapporti di lavoro che si svolgono a vario titolo su una nave con il modello Unimare (ex legge 133/2008): comunicazione entro il 20 del mese successivo all'evento;
- I rapporti di somministrazione con il mod. UniSomm (ex legge 296/2006): comunicazione entro il 20 del mese successivo all'evento;
- Le variazioni del rapporto di lavoro conseguenti ad una modifica aziendale come ad esempio la variazione della denominazione sociale, la cessione dell'azienda o del ramo di essa (ex legge 296/2006): comunicazione entro 5 giorni dall'evento.

Lavoro domestico - Anche il datore di lavoro che assume lavoratori domestici per il sostegno al bisogno familiare o per l'assistenza alla propria persona o ad uno dei familiari anche non conviventi affetti da patologie o handicap era tenuto alla compilazione del mod. Q.

Dal 15 novembre 2011 la comunicazione dell'assunzione con l'apposito modello Cold-ASS all'INPS entro le 24 ore del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro comprenderà anche i dati prima presenti solo nel contratto di soggiorno da inviare allo Sportello Unico per l'immigrazione.

Obbligo di esibizione - Il fatto che il mod. Q non debba più essere compilato e inviato allo Sportello unico per l'immigrazione non fa venir meno l'obbligo per il datore di lavoro di esibire agli organi ispettivi in caso di verifica aziendale la comunicazione debitamente compilata, ossia il modello Unificato Lav.

Prestazione lavorativa nelle more del rilascio/rinnovo del permesso di soggiorno – Manovra Monti

Art. 40 DL 201/2011 - Il cittadino straniero in attesa del rilascio del permesso di soggiorno, in caso di primo ingresso, oppure di rinnovo, se già presente sul territorio italiano, può legittimamente svolgere temporaneamente l'attività lavorativa, fino all'eventuale comunicazione della Questura con l'indicazione dell'esistenza dei motivi ostativi al rilascio o rinnovo del medesimo.

Per poter svolgere l'attività però il cittadino straniero deve aver richiesto il rilascio del permesso di soggiorno all'atto della stipula del contratto di soggiorno per lavoro subordinato presso lo Sportello Unico per l'immigrazione.

In caso di rinnovo, invece, la richiesta deve essere stata presentata prima della scadenza del permesso di soggiorno o comunque entro i successivi 60 giorni. E' inoltre necessario che lo straniero sia in possesso della ricevuta rilasciata dall'ufficio postale che attesta l'avvenuta presentazione della richiesta di rilascio o di rinnovo del permesso.

NB: il legislatore non ha fatto altro che regolamentare con una disposizione di legge una prassi che era ormai consolidata, legittimata dalla Direttiva del Min. interno 05/08/2006 e dalla circ. 1/2006.

Nuovi visti d'ingresso –

Sulla G.U. n. 280 del 1° dicembre 2011 è stato pubblicato il decreto datato 11 maggio 2011, con il quale il Ministero degli affari esteri, recependo i contenuti del Regolamento CE 810/2009 (che istituisce il codice comunitario dei visti), aggiorna l'elenco dei visti che i cittadini extracomunitari, che intendono fare ingresso in Italia, sono tenuti a richiedere alle Rappresentanze diplomatiche o consolari presenti nel loro Paese di origine.

Il Decreto individua le seguenti 21 tipologie di visti d'ingresso: Adozione, Affari, Cure Mediche, Diplomatico, Gara Sportiva, Invito, **Lavoro Autonomo**, **Lavoro Subordinato**, Missione, Motivi Familiari, Motivi Religiosi, Reingresso, Residenza Elettiva, Ricerca, **Studio**, Transito Aeroportuale, Transito, Trasporto, Turismo, **Vacanze-lavoro**, Volontariato.

Minori - In merito all'ingresso dei minori, il decreto ministeriale stabilisce che il rilascio del visto è subordinato all'acquisizione, da parte della rappresentanza diplomatica-consolare, dell'atto di assenso all'espatrio sottoscritto da ciascuno degli esercenti la potestà genitoriale che non accompagnino il minore nel viaggio. Se mancano i genitori, l'assenso dovrà essere reso dal tutore legale.

L'attività autonoma - Il visto per lavoro autonomo consente l'ingresso in Italia ai fini di un soggiorno di breve o lunga durata, a tempo determinato o indeterminato, allo straniero che intenda esercitare un'attività professionale o lavorativa a carattere non subordinato.

- Se l'attività ha carattere professionale (sempre che questa non sia riservata dalla legge agli italiani o ai cittadini di un altro Stato dell'Unione Europea) lo straniero deve presentare alla rappresentanza diplomatica italiana presente nel suo Paese una dichiarazione, resa dall'amministrazione preposta alla concessione delle relative abilitazioni, licenze e autorizzazioni ovvero dagli enti preposti alla vigilanza degli ordini professionali, che attesta la non sussistenza dei motivi ostativi al rilascio dei predetti titoli abilitativi all'esercizio della professione (art. 39 Reg. di attuazione del T.U. immigrazione).

Attività d'impresa - Se invece lo straniero intende esercitare un'attività iscrivibile nel registro delle imprese tenuto dalle Camere di commercio, dovrà presentare all'ambasciata o al consolato l'attestazione dei parametri di riferimento riguardanti la disponibilità delle risorse finanziarie occorrenti per l'esercizio d'impresa. Tali parametri si basano sulla disponibilità in Italia, da parte del richiedente, di una somma non inferiore alla capitalizzazione, su base annua, di un importo mensile pari all'assegno sociale.

Dovrà richiedere il visto per lavoro autonomo anche chi intende ricoprire presso un'azienda italiana la carica di presidente, membro del consiglio di amministrazione, amministratore delegato oppure di revisore dei conti, con l'unica differenza rispetto a quanto detto sopra, che in questi casi non viene richiesta alcuna attestazione in merito ai parametri finanziari di riferimento.

Requisiti - Ai fini del rilascio del visto d'ingresso è necessario che lo straniero disponga di:

un alloggio idoneo (esibendo un contratto di acquisto o di locazione o una dichiarazione resa da un italiano, cittadino comunitario o extraUE regolarmente soggiornante in Italia che attesta di aver messo a disposizione del richiedente il visto un alloggio idoneo);

un reddito proveniente da fonti lecite di importo superiore al livello minimo previsto dalla legge per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria;

nulla osta provvisorio ai fini dell'ingresso (questo deve essere richiesto alla Questura, a cui dovrà essere inoltrata in allegato alla domanda la dichiarazione della non sussistenza dei motivi ostativi allo svolgimento della professione o l'attestazione dei parametri di riferimento riguardanti la disponibilità delle risorse finanziarie occorrenti per l'esercizio d'impresa).

Il lavoro dipendente - Chi intende svolgere un'attività subordinata, anche stagionale, dovrà richiedere alla rappresentanze diplomatico-consolare italiana il relativo visto che consente l'ingresso ai fini di un soggiorno di breve o lunga durata, sia a tempo indeterminato che determinato.

Per ottenere il visto per motivi di lavoro subordinato è necessario che preventivamente venga richiesto allo Sportello Unico per l'immigrazione il rilascio del nulla osta all'ingresso da trasmettere telematicamente alle rappresentanze diplomatiche o consolari italiane.

Il nulla osta verrà rilasciato nel rispetto delle quote d'ingresso annualmente previste con DPCM, a meno che l'attività che si vuole svolgere, seppur di carattere subordinato, rientri in una delle fattispecie tassativamente previste dall'art.27 del DLgs 286/1998.

Lo straniero ha tempo 6 mesi dal rilascio del predetto nulla osta per richiedere il visto d'ingresso.

Il lavoro dipendente nel settore dello spettacolo e sportivo - Chi intende svolgere un'attività subordinata nel settore dello spettacolo ai sensi dell'art. 27 lett. l), m), n) e o) dovrà richiedere

preventivamente il nulla osta al Ministero del lavoro, Dir. Gen. Mercato del lavoro Div. II) e all'ufficio di collocamento dello spettacolo di Palermo, che verrà rilasciato esclusivamente in forma cartacea, in attesa dell'attivazione dei previsti collegamenti telematici.

Chi intende svolgere un'attività subordinata nel settore sportivo ai sensi dell'art. 27 lett. p) dovrà richiedere preventivamente il nulla osta (denominato Dichiarazione nominativa d'assenso) al Coni, che verrà rilasciato esclusivamente in forma cartacea, in attesa dell'attivazione dei previsti collegamenti telematici.

Motivi familiari - Il visto per motivi familiari consente l'ingresso in Italia, ai fini di un soggiorno di lunga durata, al cittadino straniero nei confronti del quale il congiunto residente in Italia (cittadino italiano, di altro Paese UE oppure extracomunitario) intenda esercitare il proprio diritto a mantenere o riacquistare l'unità familiare.

Se il richiedente è un cittadino extracomunitario regolarmente soggiornante in Italia, dovrà essere titolare della carta di soggiorno (ora Permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo) ovvero di visto d'ingresso di durata non inferiore all'anno rilasciato per uno dei seguenti motivi: lavoro subordinato, autonomo, asilo, studio, motivi religiosi o motivi familiari.

Motivi di studio - Il visto è riconosciuto:

- a chi intende seguire corsi universitari (anche presso università vaticane, università straniere presenti in Italia ovvero università private);
- ai maggiori di età che intendono seguire corsi superiori di studio coerenti con la precedente formazione della quale si dimostra l'avvenuta acquisizione nel Paese di provenienza;
- ai maggiori di età ammessi a frequentare corsi di studio negli istituti di istruzione secondaria superiore e corsi di istruzione e formazione tecnica superiore;
- ai minori di età, comunque maggiori di 14 anni, che partecipano a programmi di scambio o ad iniziative culturali che abbiano ricevuto la preventiva ed esplicita autorizzazione ministeriale;
- a chi è chiamato a partecipare ad attività previste nel quadro di programmi di assistenza e cooperazione del Governo italiano;
- a chi intende svolgere attività di ricerca avanzata o di alta cultura;
- ai maggiorenni che intendono frequentare tirocini formativi (art. 39bis DLgs 286/1998 e 40 Reg. att.) o che intendano frequentare corsi di formazione professionale (art.39bis DLgs 286/1998 e 44bis Reg. att.).

Per ottenerlo l'interessato deve essere in possesso di:

- documentate garanzie circa corso che intende frequentare,
- adeguate garanzie circa i mezzi di sostentamento,
- polizza assicurativa per cure mediche e ricoveri ospedalieri,
- la disponibilità di un alloggio.

NB: il visto d'ingresso per motivi di studio è rilasciato anche allo straniero che intende sostenere un esame di abilitazione alla professione ai sensi dell'art. 47, c.1 DPR 394/1999.

Per Vacanza – lavoro - Il visto per vacanza-lavoro consente l'ingresso per un soggiorno di lunga durata ai cittadini con cui l'Italia ha stipulato specifici accordi ai sensi dell'art. 27, c.1, lett. r) T.U. immigrazione e art. 40 del Regolamento di attuazione (per svolgere attività di ricerca o un lavoro occasionale nell'ambito di programmi di scambio di giovani o di mobilità di giovani o sono persone collocate alla pari). La durata massima del visto è di un anno, salva diversa previsione nell'accordo. Il legislatore ha previsto che se si tratta di persone collocate alla pari al di fuori dei programmi di scambio di giovani o di mobilità dei giovani, il nulla osta rilasciato dallo Sportello unico per l'immigrazione non può avere durata superiore a tre mesi. Nel caso invece di stranieri che giungono in Italia con un visto per vacanza lavoro, nel quadro degli accordi internazionali in vigore con l'Italia, il nulla osta, richiesto dal datore di lavoro, non può avere una durata superiore a 6 mesi e non superiore a 3 mesi con lo stesso datore di lavoro.

Il contributo di solidarietà

Il Ministero dell'economia e delle finanze, con decreto del 21 novembre 2011 (G.U. n. 276 del 26.11.2011) ha provveduto a fornire le istruzioni operative per il calcolo del contributo di solidarietà del 3%, dovuto sulla parte di reddito complessivo eccedente € 300.000, istituito dall'art. 2, c. 2, del D.L. 138/2011, convertito, con modificazioni, nella L. 148/2011.

Le istruzioni riguardano sia la generalità dei contribuenti che provvedono a calcolare il contributo di solidarietà in sede di dichiarazione dei redditi, sia i sostituti d'imposta che sono tenuti ad applicare detta norma ai dipendenti e/o ai collaboratori/amministratori e/o ai soggetti percettori di redditi assimilati a quello di lavoro dipendente.

La norma – L'art. 2, c. 2, del D.L. 138/2011 (L. 148/2011) ha stabilito quanto segue:

- a decorrere dal 1° gennaio 2011 e fino al 31 dicembre 2013 sul reddito complessivo di cui all'art. 8 del DPR 917/1986 (v. biox), di importo superiore a 300.000 euro lordi annui, è dovuto un contributo di solidarietà del 3% sulla parte eccedente il predetto importo;
- Ai fini della verifica del superamento del limite di 300.000 euro rilevano anche il reddito di lavoro dipendente dei dipendenti pubblici, al lordo della prevista riduzione (5% sui redditi eccedenti € 90.000 e fino a € 150.000; 10% sui redditi eccedenti € 150.000), e i redditi di pensione al lordo del contributo di perequazione (5% sulle pensioni eccedenti € 90.000 e fino a € 150.000; 10% sulle pensioni eccedenti € 150.000). Il contributo comunque non si applica sulle citate riduzioni;
- Il contributo di solidarietà è deducibile dal reddito complessivo;
- Per l'accertamento, la riscossione e il contenzioso riguardante il contributo di solidarietà, si applicano le disposizioni vigenti per le imposte sui redditi.
- Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze, l'efficacia del contributo di solidarietà potrà essere prorogata anche per gli anni successivi al 2013, fino al raggiungimento del pareggio di bilancio.

Articolo 8, DPR 917/1986

1. Il reddito complessivo si determina sommando i redditi di ogni categoria che concorrono a formarlo e sottraendo le perdite derivanti dall'esercizio di imprese commerciali di cui all'articolo 66 e quelle derivanti dall'esercizio di arti e professioni.

Non concorrono a formare il reddito complessivo dei percipienti i compensi non ammessi in deduzione ai sensi dell'articolo 60.

2. Le perdite delle società in nome collettivo ed in accomandita semplice di cui all'articolo 5, nonché quelle delle società semplici e delle associazioni di cui allo stesso articolo derivanti dall'esercizio di arti e professioni, si sottraggono per ciascun socio o associato nella proporzione stabilita dall'articolo 5.

Per le perdite della società in accomandita semplice che eccedono l'ammontare del capitale sociale la presente disposizione si applica nei soli confronti dei soci accomandatari.

3. Le perdite derivanti dall'esercizio di imprese commerciali e quelle derivanti dalla partecipazione in società in nome collettivo e in accomandita semplice sono computate in diminuzione dai relativi redditi conseguiti nei periodi di imposta e per la differenza nei successivi, ma non oltre il quinto, per l'intero importo che trova capienza in essi.

La presente disposizione non si applica per le perdite determinate a norma dell'articolo 66. Si applicano le disposizioni dell'articolo 84, comma 2, e, limitatamente alle società in nome collettivo ed in accomandita semplice, quelle di cui al comma 3 del medesimo articolo 84

Le istruzioni operative – Il Ministero dell'economia e delle finanze, con il decreto 21.11.2011, ha dettato le modalità tecniche di attuazione della disposizione sopra riepilogata sia per i contribuenti in genere sia per i sostituti d'imposta con dipendenti e collaboratori (co.co.co; co.co.pro; amministratori; ecc.) in possesso dei requisiti reddituali richiesti.

In particolare:

a) generalità dei contribuenti (dichiarazione dei redditi)

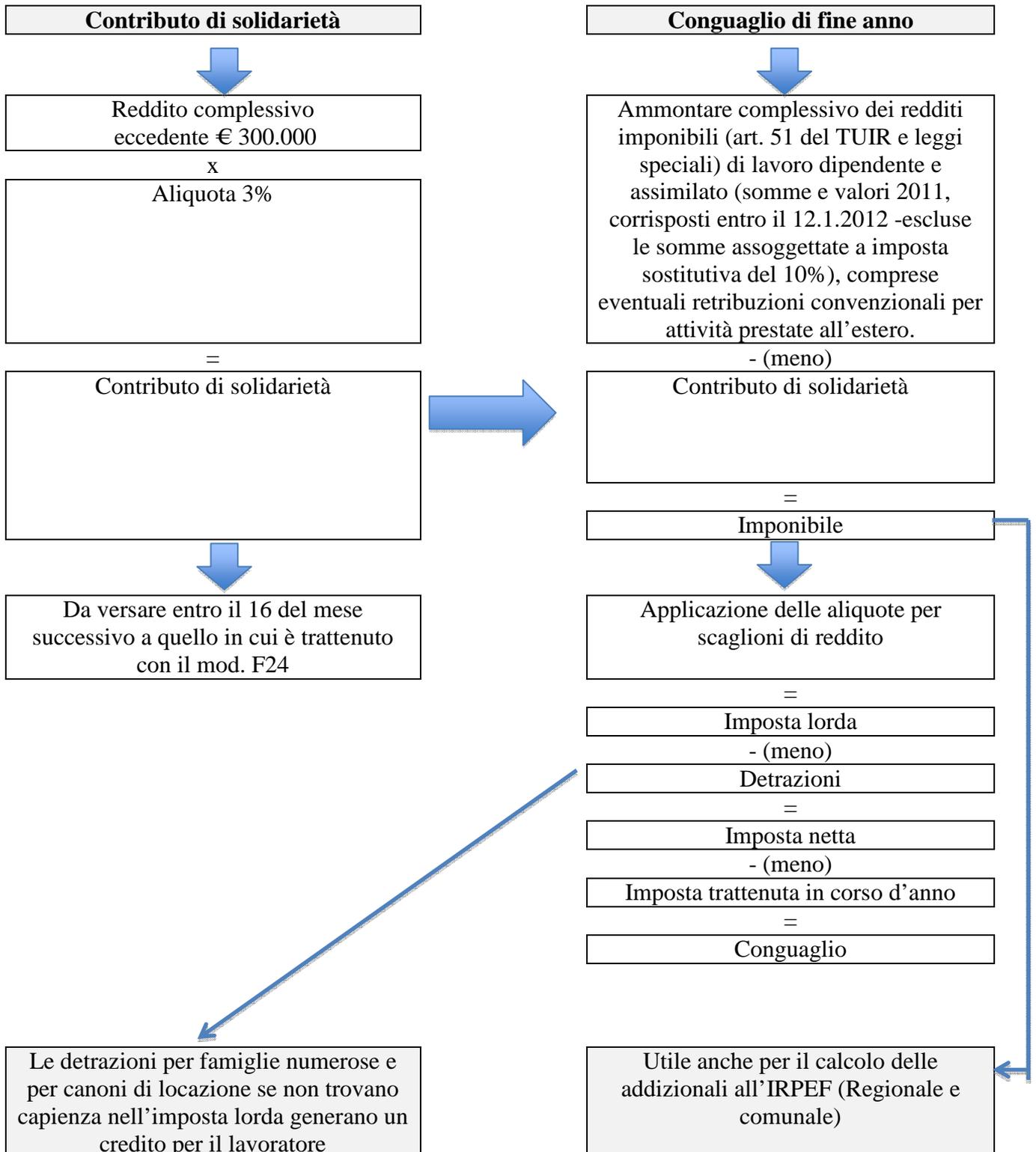
- o il contributo di solidarietà (3% sulla parte del reddito che eccede € 300.000) è determinato in sede di dichiarazione dei redditi (unico o 730), 2012 per i redditi 2011, 2013 per i redditi 2012 e 2014 per i redditi 2013;
- o il contributo è versato in unica soluzione unitamente al saldo dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (tramite mod. F24). Si ritiene debba essere istituito un apposito codice tributo;
- o il predetto contributo di solidarietà è deducibile dal reddito complessivo prodotto nello stesso periodo d'imposta cui si riferisce il contributo di solidarietà. In pratica, una volta calcolato il contributo di solidarietà da versare, il corrispondente valore andrà poi portato in deduzione dal reddito IRPEF per la determinazione dell'imponibile sul quale applicare le aliquote per scaglioni di reddito e, conseguentemente, le addizionali regionale e, se istituita, comunale. L'applicazione della deduzione dall'IRPEF già nello stesso periodo d'imposta cui si riferisce il

contributo di solidarietà comporta quindi un riduzione immediata della tassazione aggiuntiva.

Esempio: applicando il risparmio IRPEF del 43%, dell'Addizionale regionale (ipotizzata) dello 0,9% e dell'addizionale comunale (ipotizzata) dello 0,4%, il contributo di solidarietà effettivo si attesta all'1,67%.

b) percettori di reddito di lavoro dipendente e/o di reddito assimilato al lavoro dipendente (sostituti d'imposta conguaglio di fine anno)

- il contributo di solidarietà (3% sulla parte del reddito che eccede € 300.000 – il reddito complessivo di lavoro dipendente è quello determinato a norma dell'art. 51 del TUIR) è determinato dal sostituto d'imposta all'atto dell'effettuazioni delle operazioni di conguaglio di fine anno;
- il contributo è trattenuto in unica soluzione nel periodo di paga in cui si sono svolte le predette operazioni di conguaglio (si ricorda che le operazioni di conguaglio di fine anno devono essere effettuate entro il 28 febbraio 2012);
- il contributo è versato nei termini e secondo le modalità ordinarie dei versamenti delle ritenute (vale a dire entro il 16 del mese successivo a quello in cui è stata effettuata la trattenuta mediante il modello F24). Si ritiene debba essere istituito un apposito codice tributo;
- ai fini della determinazione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (aliquote per scaglioni di reddito), dovuta sui redditi oggetto delle operazioni di conguaglio di fine anno, il sostituto d'imposta è tenuto a riconoscere una deduzione pari all'importo trattenuto a titolo di contributo di solidarietà. Si ricorda che la base di calcolo IRPEF va utilizzata anche per determinare l'ammontare delle addizionali all'IRPEF (regionale e comunale), conseguentemente, come già precisato nel precedente punto a), la tassazione aggiuntiva di solidarietà risulterà di valore nettamente inferiore rispetto all'aliquota del 3% (si veda l'esempio riportato nel punto a));
- il contributo di solidarietà dovrà essere riportato nella certificazione CUD 2012 (redditi 2011).



Lavori usuranti: le istruzioni ministeriali

In attuazione del D.Lgs. 67/2001 il Ministero del lavoro ha emanato il decreto attuativo che disciplina le modalità procedurali per la richiesta agli enti previdenziali di pensionamento anticipato in quanto addetti ai lavori usuranti.

L'INPS ha emanato poi le prime istruzioni di tipo operativo facendo alcune importanti puntualizzazioni e parallelamente il 6 dicembre 2011 sono entrate in vigore le modifiche al regime dei requisiti, in linea con la riforma pensionistica ad opera del Decreto legge 201/2011 (INPS mess. 22647/2011).

Il DM 20 settembre 2011 inoltre individua la periodicità dell'invio delle comunicazioni a carico dei datori di lavoro in relazione ai lavoratori notturni e addetti alla linea catena.

Con la nota del 28 novembre 2011 n. 39/0004724/06 il Ministero del lavoro ha fornito le prime indicazioni operative per ciò che concerne le comunicazioni obbligatorie da parte del datore di lavoro interessato.

Il procedimento amministrativo che gli enti previdenziali devono realizzare prima di dare via al pensionamento anticipato è estremamente complesso in quanto basato innanzitutto sull'accertamento dei requisiti quali il lavoro notturno e quello degli addetti al lavoro a catena, e in secondo luogo verificare le risorse stanziare in relazione alla decorrenza dei trattamenti.

Prima di esaminare le modalità procedurali previste nel nuovo decreto, facciamo il punto della disciplina dei lavori usuranti in termini di soggetti beneficiari requisiti pensionistici agevolati.

Beneficiari – La norme individua in sintesi le seguenti attività come meritevoli della tutela dell'anticipo della pensione di anzianità:

a) lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti di cui all'articolo 2 del decreto del Ministro del lavoro e della Previdenza Sociale 19 maggio 1999;

b) lavoratori notturni, come definiti dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, che possano far valere una determinata permanenza nel lavoro notturno e precisamente:

- 1) lavoratori a turni di qualsiasi settore di attività che prestano la loro attività nel periodo notturno (periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra le 00,00 e le 5,00) per almeno sei ore per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 78 giorni per i lavoratori che maturano i requisiti per l'accesso anticipato alla pensione nel periodo compreso tra il 1° luglio 2008 e il 30 giugno 2009 oppure 64 giorni per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato dal 1° luglio 2009;
- 2) al di fuori dei casi indicati, i lavoratori che prestano la loro attività per almeno tre ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo.

c) lavoratori addetti alla c.d. "linea catena": Per i lavoratori addetti alla linea catena che devono essere alle dipendenze di imprese per le quali operano le voci di tariffa INAIL per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro di cui all'elenco allegato, si devono applicare i criteri per l'organizzazione del lavoro previsti dall'articolo 2100 c.c. Con tale riferimento si intende il vincolo

dell'osservanza, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, di un determinato ritmo produttivo o alla valutazione della prestazione in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione e non al sistema del cottimo come metodo di retribuzione che, come tale, non può considerarsi un criterio utile a selezionare gli aventi diritto ai benefici introdotti dal D.Lgs. 67 del 2011.

d) conducenti di veicoli pesanti adibiti a servizi pubblici di trasporto. Il limite minimo di capienza del veicolo dei 9 posti deve ritenersi comprensivo del posto riservato al conducente.

Tutti i predetti soggetti devono dimostrare un limite minimo di permanenza lavorativa all'interno delle predette attività usuranti (v. anche INPS mess.

a) almeno sette anni (effettiva attività senza contare i periodi coperti figurativamente), compreso l'anno di maturazione dei requisiti, negli ultimi dieci anni di attività lavorativa (riferiti all'anno solare e senza considerare i periodi di mancato svolgimento di attività lavorativa), per le pensioni aventi decorrenza entro il 31 dicembre 2017;

b) almeno la metà della vita lavorativa complessiva, per le pensioni aventi decorrenza dal 1° gennaio 2018.

Beneficio - Il beneficio pensionistico previsto consiste nell'anticipazione dell'età anagrafica richiesta per l'accesso alla pensione di anzianità come attualmente previsto e nella corrispondente riduzione delle quote di cui alle Tabelle A e B allegate alla legge n. 247 del 2007 (v. BOX successivi), quote che sopravvivono solo in relazione all'applicazione della disciplina sui lavori usuranti, stante la loro eliminazione da parte del DL 201/2011.

Il beneficio riguarda anche i lavoratori dipendenti che abbiano svolto lavori faticosi e pesanti, e che raggiungono il diritto alla pensione di anzianità con il cumulo della contribuzione versata in una delle Gestioni Speciali dei lavoratori autonomi (artigiani e commercianti). In questo caso tuttavia la riduzione del requisito anagrafico e delle quote deve essere effettuata in funzione dei requisiti previsti, dalla legge n. 247 del 2007, per i lavoratori autonomi.

BOX 1

Requisiti per Pensioni con decorrenza compresa tra il 2008 e il 2011 (regime transitorio) e per il 2012 e dal 2013 in poi		
Requisiti previsti dalla Tabella A e B della L. 247/2007		Requisiti per i lavoratori usurati
1.7.2008 – 30.6.2009	35 anni di contributi e 58 anni di età	35 anni di contributi e 57 anni di età
1.7.2009 – 31.12.2009	Quota 95 con almeno 59 anni di età (*)	Quota 93 con almeno 57 anni di età
2010	Quota 95 con almeno 59 anni di età (*)	Quota 94 con almeno 57 anni di età
2011	Quota 96 con almeno 60 anni di età (*)	Quota 94 con almeno 57 anni di età
2012	//	Quota 96 con almeno 60 anni di età (*)
Dal 2013	//	Quota 97 con almeno 61 anni di età (*)
(*) almeno 35 anni di anzianità contributiva		

BOX 2

	Requisiti anagrafici e di anzianità contributiva per i lavoratori notturni che maturano i requisiti da
--	---

Giorni di lavoro notturno per anno	1.7.2009	2010	2011	2012	Dal 2013
Da 64 a 71	Quota 93 Età 58	Quota 94 Età 58	Quota 94 Età 59	Quota 98 Età 62	Quota 99 Età 63
Da 72 a 77	Quota 93 Età 57	Quota 94 Età 57	Quota 94 Età 58	Quota 97 Età 61	Quota 98 età 62

Rispetto a quanto indicato occorre fare le seguenti precisazioni:

- 1) Per i lavoratori soggetti a lavori usuranti non si applicano le disposizioni in materia di decorrenza della pensione applicabili alla generalità dei lavoratori, ma continuano a trovare applicazione, per i soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento dal 1° gennaio 2012 le regole della finestra mobile di cui alla legge 122/2010 (art. 24 DL 201/2011), pertanto, una volta maturati i requisiti, la pensione decorrerà dopo 12 mesi;
- 2) Per le pensioni che maturano dal 2012 in poi restano fermi gli adeguamenti dei requisiti agli incrementi della speranza di vita previsti, e pertanto sia l'età anagrafica che la quota aumenteranno in maniera corrispondente;
- 3) dovranno essere respinte le domande presentate da lavoratori in possesso della massima anzianità contributiva, a prescindere dal requisito anagrafico (INPS mess. 22647/2011).

Domanda all'ente previdenziale – Il lavoratore addetto ad una delle lavorazioni indicate e in possesso dei requisiti per accedere al pensionamento deve presentare domanda all'ente entro il 31 marzo dell'anno di maturazione dei requisiti agevolati (art. 2 D.Lgs. 67/2011).

La domanda, presentata all'Istituto previdenziale presso il quale il lavoratore è iscritto, deve essere corredata da copia o estratti della documentazione prevista dalla normativa vigente al momento dello svolgimento delle attività e dagli elementi di prova in data certa da cui emerga la sussistenza dei requisiti necessari per l'anticipo del pensionamento.

La domanda deve:

- 1) indicare la volontà di avvalersi, per l'accesso al pensionamento, del beneficio;
- 2) specificare i periodi per i quali è stata svolta ciascuna delle attività lavorative;
- 3) contenere, in relazione alle tipologie di attività lavorative la corrispondente documentazione minima necessaria indicata nella tabella A allegata al presente decreto.

I documenti minimi da allegare alla domanda sono indicati in modo specifico nell'Allegato al decreto (v. BOX finale) e variano in base alla tipologia dell'attività usurante e in funzione della dimostrazione della sussistenza del rapporto oppure dell'adibizione alle attività in questione.

La documentazione va prodotta in copia che il datore di lavoro è tenuto a rendere disponibile per il lavoratore, entro 30 giorni dalla richiesta, tenuto conto degli obblighi di conservazione della medesima. Inoltre deve riportare, salvo i casi di comprovata impossibilità, la dichiarazione di conformità all'originale rilasciata dal datore di lavoro o dal soggetto che detiene stabilmente la documentazione in originale.

In ogni caso l'art. 2 del D.Lgs. 67/2011 prevede che la presentazione della domanda oltre i termini stabiliti comporta, in caso di accertamento positivo dei requisiti, il differimento del diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico anticipato pari a:

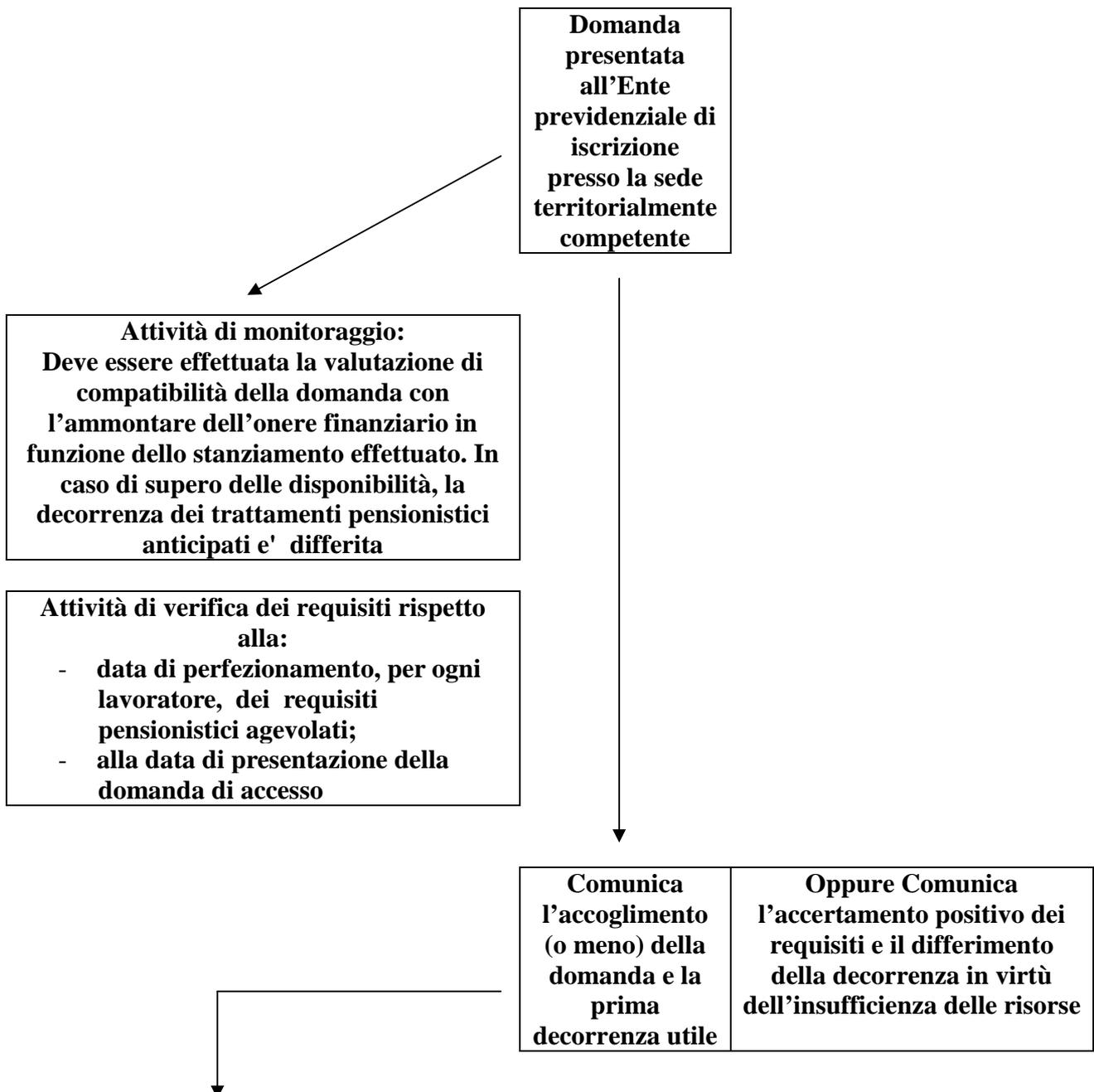
- a) un mese, per un ritardo della presentazione compreso in un mese;
- b) due mesi, per un ritardo della presentazione compreso tra un mese e due mesi;
- c) tre mesi per un ritardo della presentazione di tre mesi ed oltre.

Decorrenza – Il D.Lgs. 67/2011 e il DM 20 settembre 2011 non prevedono termini di decorrenza della pensione maturata con requisiti ridotti in virtù dei benefici per gli addetti ai lavori usuranti, ciò fa concludere (come ribadito dallo stesso DL 201/2011) che siano applicabili le ordinarie decorrenze o finestre di uscita, ossia 12 mesi dopo dalla data di maturazione dei requisiti pensionistici ridotti.

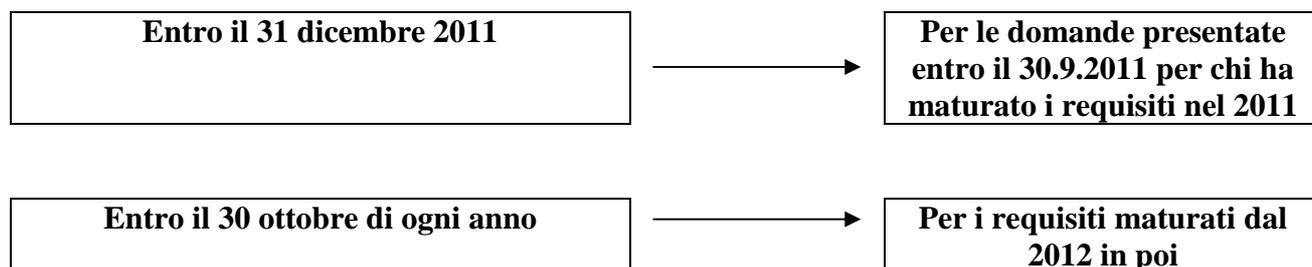
Come indicato nella Tabella successiva e nell'ultima parte del paragrafo precedente, due sono le situazioni che possono fare slittare la decorrenza ordinaria:

- la presentazione in ritardo della domanda all'ente previdenziale (massimo 3 mesi);
- l'insufficienza delle risorse stanziare rispetto all'ammontare delle domande di accesso al beneficio.

Procedimento amministrativo – Nello schema successivo indichiamo i passaggi successivi alla presentazione della domanda:



della pensione



Ricorsi - In relazione alle domande di accesso al beneficio dichiarate procedibili ma escluse comunque dal beneficio, il lavoratore può promuovere, esclusivamente per motivi di merito ed entro 30 giorni dalla comunicazione di esclusione, ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro. Decorso inutilmente il termine di 90 giorni previsto per la sua decisione il ricorso si intende respinto.

Comunicazioni del datore di lavoro – L’art. 6 del decreto ministeriale prevede tre tipi di comunicazioni da parte del datore di lavoro da effettuare tramite un modello unico prelevabile dal sito web del Ministero del lavoro e da effettuare nei confronti sia del Ministero stesso che dell’ente previdenziale competente a cui il modello verrà inviato dal Ministero medesimo:

- 1) una comunicazione ai fini statistici (art. 2 comma 5 D.Lgs. 67/2011) con cadenza annuale il periodo o i periodi nei quali ogni dipendente ha svolto le lavorazioni rientranti nel concetto di lavori usuranti (art. 1, comma 1, lettere da a) a d), del D.Lgs. 67/2011), nonché, in caso di svolgimento di lavoro notturno per ogni dipendente, il numero dei giorni di lavoro rientranti in tale tipologia; (la violazione di tale comunicazione non è sanzionabile e va effettuata per l’anno 2011 entro il 31 marzo 2012 secondo quanto indicato dalla recente nota ministeriale citata e per gli anni successivi entro il 31 marzo dell’anno successivo a quello di riferimento);
- 2) una comunicazione con periodicità annuale, circa l’esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici (sanzione da 500 a 1.500 euro). Tale comunicazione non va effettuata qualora si sia proceduto alla comunicazione del punto precedente, con l’indicazione dei lavoratori addetti al lavoro notturno;
- 3) una comunicazione da effettuare entro trenta giorni dall’inizio, sullo svolgimento del lavoro a catena (sanzione da 500 a 1.500 euro).

Possono essere introdotte modalità diverse di esecuzione degli adempimenti di comunicazione tramite apposite convenzioni tra il Ministero del lavoro e gli enti previdenziali interessati.

Non viene indicato nel decreto il termine di comunicazione del lavoro notturno svolto nel 2010, in un primo tempo previsto per lo scorso 30 settembre 2011 e poi eliminato dal Ministero del lavoro in attesa del nuovo termine (Min. lavoro nota 14 settembre 2011).

Con la richiamata nota del 28 novembre 2011 il Ministero del lavoro ufficializza il modello relativo a tutte le predette comunicazioni (Mod. LAV-US) da utilizzare da parte dei datori di lavoro che dal 2011 svolgono le predette attività usuranti.

Oltre ai datori di lavoro possono utilizzare il modello anche:

- le imprese utilizzatrici nei contratti di somministrazione che impegnano i lavoratori nei lavori a catena e notturno;
- i consulenti del lavoro e i soggetti abilitati agli adempimenti in materia di lavoro;
- gli agrotecnici in relazione agli adempimenti in materia di lavoro delle imprese agricole.

La compilazione del modello in via telematica avviene collegandosi al sito www.cliclavoro.gov.it, e potrà essere modificato successivamente all’invio, purché entro il termine di scadenza previsto.

Il modello contiene in sintesi i seguenti dati principali:

- 1) una suddivisione in cinque tipologie di comunicazione:
 - inizio lavoro a catena;
 - lavoro usurante;
 - lavoro usurante notturno;
 - lavoro usurante a catena;
 - lavoro usurante autisti.
- 2) Una sezione “datore di lavoro” con i relativi dati;
- 3) Delle sezioni relative agli enti previdenziali e assicurativi in cui devono essere specificate le matricole e i codici di inquadramento;
- 4) Una sezione che contiene l’elenco delle unità produttive in cui si svolgono le attività e dei lavoratori usurati che lì operano;
- 5) Una sezione dati di invio che viene compilata in automatico dal sistema

BOX 3 – Documentazione richiesta per la fruizione dei benefici pensionistici

Lavori usuranti	Documenti che attestano la sussistenza del rapporto	Documenti che attestano l’adibizione alla attività usurante per il periodo richiesto	Altri documenti
Mansioni particolarmente usuranti	<ul style="list-style-type: none"> - libro matricola - libro unico del lavoro - libretto di lavoro - ruolo di equipaggio - comunicazione al Centro per l'Impiego di assunzione/cessazione / variazione rapporto di lavoro 		Contratto di lavoro individuale con indicazione dell'inquadramento e delle mansioni del lavoratore
Lavoratori a turni con lavoro notturno di almeno 78 giorni	<ul style="list-style-type: none"> - libro matricola - libro unico del lavoro - libretto di lavoro - ruolo di equipaggio - comunicazione al Centro per l'Impiego di assunzione/cessazione / variazione rapporto di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> - prospetto di paga con indicazione delle maggiorazioni per lavoro notturno - contratto di lavoro individuale indicante anche il contratto collettivo nazionale, territoriale, aziendale e il livello di inquadram 	
Al di fuori del caso precedente lavoratori notturni per almeno 3 ore a notte	<ul style="list-style-type: none"> - libro matricola - libro unico del lavoro - libretto di lavoro 		

	<ul style="list-style-type: none"> - ruolo di equipaggio - comunicazione al Centro per l'impiego di assunzione / cessazione / variazione rapporto di lavoro 		
Lavoro a catena	<ul style="list-style-type: none"> - libro matricola - libro unico del lavoro - libretto di lavoro - ruolo di equipaggio - comunicazione al Centro per l'impiego di assunzione / cessazione / variazione rapporto di lavoro 		<ul style="list-style-type: none"> - contratto di lavoro individuale con indicazione dell'inquadramento e delle mansioni del lavoratore
Autisti	<ul style="list-style-type: none"> - libro matricola - libro unico del lavoro - libretto-di lavoro 		

BOX 4 – Documentazione specifica per le diverse attività (INPS mess. 2647/2011)

Lavori nella cave: mansioni svolte dagli addetti alle cave di materiale di pietra	<p>Documentazione relativa all'azienda presso cui il lavoratore risulta dipendente nel periodo oggetto di verifica che attesti che la medesima azienda ha svolto attività presso cave di materiale di pietra e ornamentale;</p> <ul style="list-style-type: none"> -ovvero autorizzazione delle competenti autorità allo svolgimento da parte dell'azienda dell'attività presso cave di materiale di pietra e ornamentale; -ovvero comunicazione alle competenti autorità dell'affidamento della predetta attività a ditta diversa da quella autorizzata. <p>Contratto di lavoro con indicazione di "operaio" ovvero di altra qualifica che implica lo svolgimento di mansioni con adibizione alla cava.</p>
Lavori in cassoni ad aria compressa	<p>copia della "denuncia dei lavori in aria compressa" inviata dall'azienda alle autorità competenti</p> <p>copia del documento personale per operai cassonisti, - ovvero copia del contratto di lavoro nel quale sono riportate le mansioni di lavoro in aria compressa</p> <ul style="list-style-type: none"> -ovvero scheda delle visite mediche cui vengono sottoposti periodicamente i lavoratori cassonisti.
Lavori svolti da palombari	<p>certificato rilasciato dalla camera di commercio dal quale risulti lo svolgimento di lavori subacquei e</p>

	<p>marittimi, bonifica dei fondi marini e degli specchi d'acqua, servizi di supporto alla ricerca scientifica marina subacquea;</p> <p>copia del libretto di ricognizione rilasciato al palombaro in servizio dal locale dal comandante del porto</p> <p>-ovvero certificato rilasciato dalla capitaneria di porto attestante l'iscrizione al Registro dei palombari;</p> <p>- contratto individuale di lavoro dal quale risulta lo svolgimento dell'attività di palombaro;</p> <p>- busta paga dalla quale risulta la maggiorazione per lo svolgimento dell'attività di palombaro.</p>
Lavori ad alte temperature	<p>a) contratto di lavoro con l'indicazione della qualifica di operaio;</p> <p>b) documentazione attestante i dati presenti negli archivi aziendali dalla quale risulti il periodo durante il quale il lavoratore è stato adibito a lavorazioni che espongono ad alte temperature</p>
Lavorazioni del vetro cavo: mansioni dei soffiatori nell'industria del vetro cavo eseguito a mano e a soffio	<p>documentazione relativa all'azienda presso cui il lavoratore risulta dipendente nel periodo oggetto di verifica che attesti che la medesima azienda svolgeva attività di estrazione.</p> <p>Contratto individuale di lavoro dal quale si desume la mansione di "soffiatore".</p>
Lavori di asportazione dell'amianto	<p>Copia del piano di lavoro di asportazione dell'amianto comunicato alla competente autorità di vigilanza; contratto di lavoro individuale.</p>
Lavori espletati in spazi ristretti	<p>documentazione dalla quale risulti che è stata svolta attività in spazi ristretti che espongono il lavoratore a rischi di inalazione di sostanze pericolose, ad esplosioni o a mancanza di ossigeno derivanti dalle ridotte dimensioni dello spazio in cui svolge l'attività.</p>
Autisti	<p>documentazione relativa all'azienda presso cui il lavoratore risulta dipendente nel periodo oggetto di verifica che attesti che la medesima azienda, ancorché non pubblica, svolga servizio pubblico di trasporto collettivo.</p> <p>Estratto matricolare rilasciato dal datore di lavoro nel quale sono contenuti gli elementi utili per l'individuazione dell'attività svolta dal lavoratore interessato nonché il relativo periodo di svolgimento.</p>

Speranza di vita – Restano ferme le norme che prevedono un adeguamento dei requisiti anagrafici all'incremento della speranza di vita in base all'art. 12 della legge 122/2010 e successive modifiche. Pertanto in base alle attuali proiezioni demografiche Istat avremo:

- Dal 2013 un incremento di 3 mesi;
- Dal 2016 un incremento aggiuntivo di 4 mesi;
- Dal 2019 un incremento aggiuntivo di 4 mesi;

- Dal 2021 un incremento aggiuntivo di 3 mesi;
 e così con cadenza biennale sulla base delle variazioni via via individuate dall'Istat.
 Pertanto nell'arco di un decennio i requisiti per gli addetti ai lavori usuranti saranno i seguenti:

2012	60 anni con quota 96
2013	61 anni e 3 mesi con quota 97 e 3 mesi
2014	61 anni e 3 mesi con quota 97 e 3 mesi
2015	61 anni e 3 mesi con quota 97 e 3 mesi
2016	61 anni e 7 mesi con quota 97 e 7 mesi
2017	61 anni e 7 mesi con quota 97 e 7 mesi
2018	61 anni e 7 mesi con quota 97 e 7 mesi
2019	61 anni e 11 mesi con quota 97 e 11 mesi
2020	61 anni e 11 mesi con quota 97 e 11 mesi
2021	62 anni e 2 mesi con quota 98 e 2 mesi

Autoliquidazione INAIL: l'oscillazione del tasso

A norma dell'art. 23 delle modalità tariffarie (D.M. 12-12-2000), l'INAIL, entro il 31 dicembre 2011, provvederà, come di consueto, a comunicare ai datori di lavoro, per ciascuna lavorazione assicurata, il tasso di premio che gli stessi dovranno applicare per l'anno 2012 (in sede di autoliquidazione – scadenza 16-2-2012), i relativi elementi di calcolo e, per i soggetti autonomi artigiani, la corrispondente classe di rischio ai sensi del D.M. 1'.2.2001.

Il tasso di premio è determinato dall'INAIL in base ai criteri dell'art. 22 delle medesime modalità tariffarie in materia di oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico dopo i primi due anni di attività. Detta oscillazione è legata all'andamento infortunistico e determina l'aumento o la riduzione del tasso medio di tariffa in percentuale variabile in relazione al tasso specifico e alla dimensione della singola azienda (fino a un massimo del 35% per le aziende con oltre 500 lavoratori-anno) ed è cumulabile con la norma premiale “oscillazione per prevenzione” (prevista per le aziende in regola con gli adempimenti contributivi e assicurativi che investono in sicurezza - art. 24 modalità tariffarie). Quest'ultimo beneficio può essere riconosciuto, per l'anno 2012, previa presentazione di apposita domanda anche per via telematica (sezione punto cliente), alla competente sede dell'INAIL (utilizzando il nuovo modello OT24 MAT predisposto dall'Istituto e scaricabile dal sito internet dello stesso Istituto – Nota INAIL 20-10-2011) entro il 29 febbraio 2012 (la norma premiale sarà applicabile in sede di regolazione premio – autoliquidazione 2012 – 2013). Si ritiene, comunque, possa considerarsi valida la domanda presentata entro il predetto termine presso qualsiasi Unità operativa dell'Istituto. Nel caso di domanda spedita a mezzo del servizio postale, la data di spedizione vale quale data di presentazione. Nell'autoliquidazione in scadenza il 16-2-2012 si potrà applicare la norma premiale relativa alla domanda presentata entro il 28.2.2010, se accettata.

Il provvedimento di oscillazione, motivato con l'indicazione delle retribuzioni, del numero degli eventi che hanno determinato un'inabilità temporanea, permanente e morte, nonché dei relativi oneri (compresa la riserva dei sinistri), del numero dei lavoratori-anno, del tasso specifico aziendale di ciascun anno e del triennio o del minor periodo interessato, è inviato dall'INAIL al datore di lavoro, entro il 31 dicembre ed avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di spedizione.

Il modello di notifica contenente i predetti dati è denominato “20SM”.

L'INAIL mette altresì a disposizione dei datori di lavoro, per permettere loro un eventuale controllo, la tabella contenente gli altri parametri statistico-attuariali utilizzati per la determinazione dei tassi (si veda quanto pubblicato nel sito INAIL www.inail.it).

Il datore di lavoro, se ritiene inesatti i dati forniti dall'INAIL, può produrre ricorso alla sede dell'Istituto o al Presidente dello stesso.

Il contenuto del mod. 20SM – Con il mod. 20SM (classificazione e tassazione rischio assicurato) l'INAIL fornisce, per ciascuna lavorazione assicurata, i seguenti dati:

1. Intestazione

- in quale gestione l'attività assicurata è stata inquadrata (industria, artigianato, terziario, altre attività). Si ricorda che la classificazione è quella disposta dall'INPS ai sensi dell'art. 49 della legge 88/1989 (l'inquadramento è effettuato dall'INAIL se l'azienda non è soggetta alla classificazione prevista dal citato art. 49).

L'INAIL accertato in qualsiasi momento che l'inquadramento è errato procede alle necessarie rettifiche con provvedimento motivato. Il datore di lavoro, che ritiene non corretto l'inquadramento applicato dall'INAIL può chiedere, con domanda motivata, che lo stesso venga rettificato;

- il tasso medio di tariffa, il valore dell'oscillazione, il tasso applicabile (tasso medio più o meno l'oscillazione) e la relativa decorrenza.

L'oscillazione è espressa con 3 codici, in particolare: 1 = non è stata applicata alcuna oscillazione in quanto il periodo di oscillazione è insufficiente; 2 = è stata applicata la sola oscillazione (15%) per igiene e prevenzione per il primo biennio di attività; 3 = è stato effettuato il calcolo per la determinazione dell'oscillazione per andamento infortunistico.

2. Quadro A (classificazione alla data di elaborazione)

- la classificazione della posizione assicurativa territoriale (PAT), voci e incidenze, alla data di elaborazione del tasso specifico (è altresì indicata la classe di rischio per i lavoratori autonomi per i quali i premi sono determinati ai sensi del decreto ministeriale 1° febbraio 2001)

3. Quadro B (classificazione per il periodo di osservazione)

- i dati relativi ai periodi classificativi della posizione assicurativa territoriale (comprese le altre posizioni ad essa riconducibili) che ricadono nel periodo di osservazione considerato per il calcolo del tasso specifico aziendale (i primi 3 anni del quadriennio interessato, vale a dire 2010, 2009, 2008). Per ogni periodo sono riportati: la posizione assicurativa territoriale e il codice amministrativo della sede INAIL competente; il periodo di validità della classificazione; le voci di tariffa e le eventuali incidenze (fino alla settima voce; la sommatoria delle incidenze di eventuali altre voci viene riportata nel campo "altre"); il tasso medio di tariffa riferito alle predette voci; le retribuzioni corrisposte nel periodo, con un indicatore che, alternativamente, può essere così classificato: "S" quando i dati in questione vengono considerati per il calcolo del tasso specifico aziendale, in quanto il rischio assicurato nel periodo di osservazione non ha subito modificazioni rispetto alla

classificazione esposta nel quadro “A”, ovvero diversificano le sole incidenze ma entro il limite del 50% del proprio valore; “N” quando il periodo non è stato considerato per il calcolo del tasso specifico aziendale.

4. Quadro C (eventi lesivi definitivi)

- vengono elencati tutti gli eventi lesivi definitivi (inabilità temporanee e permanenti) che si sono verificati nel periodo di osservazione e contrassegnati dall’indicatore “S” nel quadro B, i cui oneri sono stati considerati per il calcolo del tasso specifico aziendale.

Non vengono riportati gli eventi riguardanti gli apprendisti, i contratti di formazione e lavoro (solo per la pubblica amministrazione) e, si ritiene, anche i contratti di inserimento/reinserimento, con esenzione contributiva al 100% (si ritiene che tale passaggio debba essere meglio chiarito da parte dell’INAIL, in quanto per tali soggetti non c’è più l’esenzione al 100% - la contribuzione apprendisti è passata al 10% comprendendovi lo 0,30% per gli infortuni, ripartizione che però interessa, secondo quanto indicato dall’INPS, solo gli apprendisti) e gli infortuni in itinere (ciò sta’ a indicare che gli eventi occorsi ai predetti lavoratori non incidono nella gestione del tasso specifico aziendale). Per ogni evento sono segnalati: numero caso; la data dell’evento; il nominativo dell’assicurato; le conseguenze dell’evento (T = con oneri per l’indennità temporanea e può coesistere con i successivi codici P o M nell’ipotesi di indennizzo in capitale o rendita diretta o caso mortale preceduto da temporanea; P = menomazione permanente che origina un indennizzo in capitale ovvero la costituzione di una rendita diretta; M = costituita rendita ai superstiti); il numero dei giorni indennizzati per inabilità temporanea e il relativo importo; la retribuzione giornaliera e annua dell’assicurato, quest’ultima assunta come base per la liquidazione di una rendita; grado iniziale di inabilità permanente che ha determinato la costituzione della rendita diretta o l’erogazione dell’indennizzo in capitale (I); grado di invalidità conseguente all’ultimo infortunio(U), riportato solo se l’assicurato era già titolare di una rendita diretta per un precedente infortunio.

In presenza di un’invalidità (dal 6% al 15%) per danno biologico che ha dato luogo a un indennizzo in forma capitale, il nominativo è contrassegnato dall’indicatore ([).

Occorre quindi verificare con attenzione che gli eventi riportati nel riquadro siano correttamente classificati tra quelli che incidono o meno nel calcolo del tasso specifico aziendale (particolare attenzione deve essere osservata per quegli eventi per i quali l’INAIL abbia ottenuto il rimborso delle somme corrisposte). Presso le sedi INAIL sono altresì disponibili le seguenti liste: ulteriori eventi non evidenziati nel presente quadro; ulteriori periodi classificati non evidenziabili nel quadro “B”; eventi infortunistici avvenuti a decorrere dal 25-7-2000 per i quali si è dato luogo alla liquidazione in capitale.

5. Quadro D (dati di sintesi per ogni anno del periodo di osservazione)

- vengono riportati, per ciascun anno del periodo di osservazione, il numero delle temporanee, delle menomazioni permanenti indennizzate in capitale o in rendita e dei casi mortali. Vengono altresì sintetizzati i dati degli oneri di cui ai precedenti punti 3 (quadro B) e 4 (quadro C), in particolare: oneri per inabilità temporanea di cui agli eventi del

quadro “C” con l’indicatore “T”; oneri per menomazione permanente e per rendita a superstiti di cui agli eventi del quadro “C” con indicatore “P” e “M”; oneri per caso mortale riserva sinistri; retribuzioni assicurate, denunciate nel periodo interessato (periodi contraddistinti dall’indicatore “S” del quadro B), retribuzioni medie; retribuzioni infortuni che si ottiene moltiplicando per 300 la sommatoria delle retribuzioni giornaliere di tutti gli eventi dell’anno liquidati in temporanea (codice “T”) e dividendo il risultato per il numero degli eventi stessi; i lavoratori/anno; il tasso specifico aziendale.

L’INAIL ha precisato che qualora nel mod. 20SM le retribuzioni assicurate risultino di importo uguale a “1” significa che la denuncia delle retribuzioni non è stata acquisita negli archivi dell’Istituto. Conseguentemente, il datore di lavoro interessato dovrà, se intende ottenere dall’INAIL il ricalcolo del tasso applicabile per il 2012, esibire la copia della denuncia delle retribuzioni a suo tempo presentata.

L’INAIL ha precisato che qualora il nominativo dell’infortunato è seguito dall’indicatore “R”, ciò segnala la presenza di un’azione di rivalsa, le cui somme recuperate dall’Istituto sono state portate in detrazione dal computo degli oneri, fino a concorrenza di quanto caricato per l’infortunio stesso.

6. Sezione relativa alla determinazione del tasso applicabile sulla base dei dati del periodo di osservazione

- vengono riportati i valori che determinano il tasso applicabile vale a dire: tasso specifico aziendale; lavoratori anno; oscillazione relativa alla differenza tra tasso specifico aziendale e tasso medio; oscillazione basata sullo scarto percentuale tra tasso specifico aziendale e tasso medio; oscillazione totale; tasso applicabile (ottenuto aggiungendo o sottraendo al tasso medio l’oscillazione totale).

Lavoratori anno

Il numero dei lavoratori anno si ottiene nel seguente modo:

- a) il numero degli eventi indennizzati è inferiore di 10: retribuzioni denunciate diviso la retribuzione media nazionale
- b) il numero degli eventi indennizzati è superiore a 9: retribuzioni denunciate diviso la retribuzione media degli infortunati.

Il risultato è espresso senza decimali

I ricorsi – Avverso l’applicazione delle tariffe dei premi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché per la composizione del contenzioso in materia di premi per l’assicurazione infortuni, i datori di lavoro possono promuovere ricorso nei seguenti termini (D.P.R. 314/2001; INAIL: note 17-9-2001, 28-9-2001 e circ. n. 9/2002 – Nota allegata alla lettera inviata dall’INAIL alle aziende con il Mod. 20SM):

a) Destinatari dei ricorsi:

- sede territoriale dell'INAIL, contro i provvedimenti emessi dalla stessa sede riguardanti: l'oscillazione del tasso medio di tariffa (compreso quello per silicosi e asbestosi) per prevenzione infortuni e igiene del lavoro (primo biennio di attività) e per andamento infortunistico (dopo i primi 2 anni). Nel primo caso è prevista una riduzione (o un aumento) del tasso di premio nella misura del 15% (il datore di lavoro deve dimostrare – vedi mod. OT/20/U – di aver rispettato le norme di prevenzione infortuni e igiene del lavoro), mentre nel secondo caso la riduzione o l'aumento del tasso è legata all'andamento infortunistico, alle retribuzioni denunciate e alla forza lavoro;
- Al Presidente dell'INAIL, per il tramite della Direzione regionale dell'istituto, contro tutti gli altri provvedimenti, compresi gli inquadramenti nelle gestioni tariffarie adottate direttamente dall'INAIL.

b) contenuti:

- i ricorsi devono contenere puntuali elementi di contestazione dei provvedimenti interessati all'impugnazione;

c) termini:

- i ricorsi devono essere presentati dai datori di lavoro entro 30 giorni decorrenti dal momento in cui gli stessi vengono a conoscenza (piena) dell'atto da impugnare. Il ricorso può essere consegnato direttamente all'organo competente o trasmesso a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno o trasmesso per via telematica (www.inail.it, sportello virtuale “Punto cliente”), nel caso di ricorso al presidente INAIL o notificato a norma degli articoli 137 e ss del c.p.c.;
- la decisione sui ricorsi deve essere presa entro 180 giorni, se presentati al Presidente dell'INAIL, ovvero entro 120 giorni se presentati alla sede territoriale INAIL. La mancata comunicazione al ricorrente dell'esito del ricorso entro i predetti termini fa sì che il ricorso stesso debba intendersi respinto (silenzio rifiuto).

Le note allegato al mod. 20SM, precisano che è prevista, in casi eccezionali, la sospensione del procedimento decisionale, situazione che comporta la sospensione del decorso dei termini sopra espressi.

Non sono ammesse ulteriori impugnazioni in sede gerarchico-amministrativa (è possibile proseguire solo per via giudiziaria);

d) effetto del ricorso:

- la presentazione del ricorso comporta, per il datore di lavoro, l'applicazione dei benefici di cui all'art. 45, comma 2, del D.P.R. 1124/1965, vale a dire:
 - Prima applicazione: utilizzando il tasso medio della tariffa relativa alla gestione nella quale l'azienda è inquadrata;
 - Altri casi: utilizzando il tasso vigente alla data del provvedimento che ha dato origine al ricorso;

salvo conguaglio per l'eventuale differenza tra la somma versata e quella che risulta dovuta (sull'eventuale differenza si applicano gli interessi di differimento).

Oscillazione del tasso per prevenzione

A norma dell'art. 24 delle modalità tariffarie, i datori di lavoro, dopo i primi due anni di attività, possono ottenere un ulteriore sconto sui premi, denominato "oscillazione per prevenzione", se eseguono interventi per migliorare le condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli minimi ora previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. sicurezza).

Detta oscillazione comporta la riduzione del tasso di premio aziendale nella misura del: 30% fino a 10 L.A.; 23% da 11 a 50 L.A.; 18% da 51 a 100 L.A.; 15% da 101 a 200 L.A.; 12% da 201 a 500 L.A.; 7% oltre 500 L.A.

Per ottenere detto sconto le aziende interessate sono tenute a presentare apposita domanda (mod. OT 24 MAT) all'INAIL entro il 28 febbraio (29 febbraio negli anni bisestili) dell'anno per il quale la riduzione è richiesta.

L'INAIL comunica l'accettazione della domanda (entro 120 giorni) e lo sconto sarà applicabile per l'anno nel quale è stata presentata la domanda in sede di regolazione del premio.

Le condizioni per poter presentare la domanda sono quelle di aver posto in atto interventi migliorativi in materia di sicurezza nell'anno precedente, di essere in regola con gli obblighi contributivi e assicurativi (DURC) e con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e d'igiene del lavoro (pre-requisiti).

Il prossimo termine – Entro il 29.2.2012 le aziende che hanno effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa in materia, possono presentare o spedire istanza (anche per via telematica – Punto cliente) di riduzione del tasso medio di tariffa (la domanda può essere presentata da una azienda che ha iniziato la propria attività entro il 1°-1-2010).

Con la nota del 20 ottobre 2011, l'Inail ha reso noto che è disponibile sul portale www.inail.it il nuovo modello OT/24, che contiene alcune novità orientate ad una più chiara definizione delle tipologie aziendali ammissibili, al beneficio.

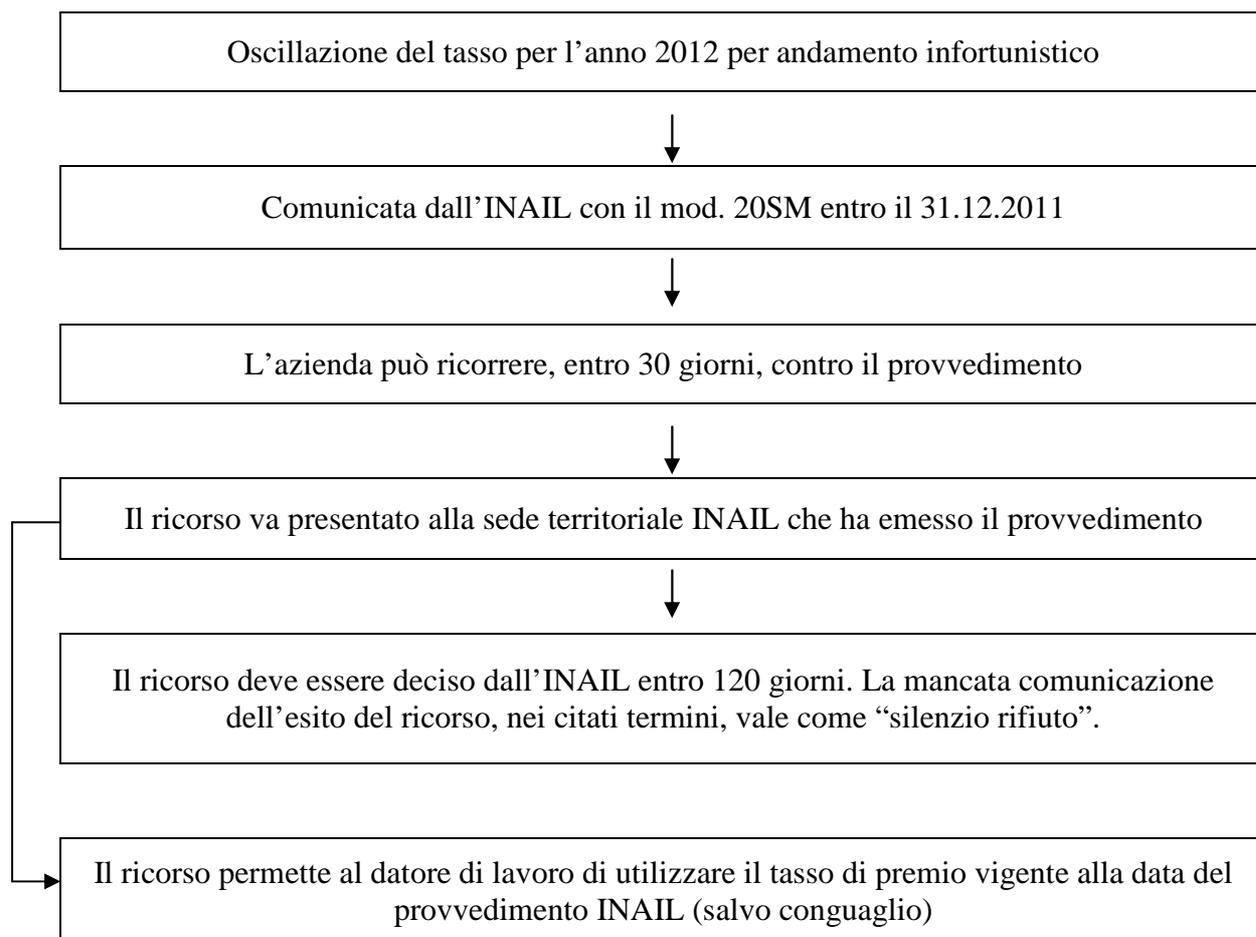
Il predetto modulo di domanda è così composto:

- una scheda informativa generale dell'azienda richiedente;
- la richiesta di riduzione;
- la dichiarazione del richiedente, finalizzata ad autocertificare la ricorrenza dei presupposti applicativi previsti dall'art. 24 delle modalità per l'applicazione delle tariffe dei premi (regolarità contributiva ed assicurativa; osservanza delle norme di prevenzione infortuni e di igiene sul lavoro; l'effettuazione, nell'anno solare precedente, di interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene dei luoghi di lavoro).

Si segnala, inoltre, che sulla base di quanto disposto con il Decreto Ministeriale del 24 ottobre 2007 (attuazione dell'art. 1, commi 1175 e 1176 della Finanziaria 2007), la concessione del suddetto beneficio è subordinata, al possesso del DURC regolare e:

- All'applicazione integrale degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, nonché degli altri obblighi di legge;
- All'inesistenza di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro (allegato A al DM 24-10-2007). Situazione, quest'ultima da autocertificare (se non si è già adempiuto) alla DPL, anche in via telematica (Min. Lav. Circ. 34/2008),
- In caso di pagamento rateale, la regolarità contributiva sussiste qualora siano rispettate le relative scadenze. Per quanto concerne la regolarità assicurativa, rilevano la mancata o tardiva denuncia delle variazioni riguardanti il rischio assicurato (estensione e natura del rischio). Mentre non rilevano la mancata o tardiva denuncia delle variazioni riguardanti il titolare dell'azienda, il domicilio e la residenza dello stesso, la sede dell'azienda e le irregolarità risultanti o derivanti da provvedimento non definitivo a norma di legge o comunque sospesi in sede di contenzioso amministrativo e giudiziario.

L'accettazione dell'istanza determinerà l'applicazione dello sconto contributivo per l'anno 2012 e potrà essere materialmente applicato nell'autoliquidazione 2013.



La gestione del contenzioso

Il Ministero del lavoro con la circolare 28 del 2 novembre 2011 ha affrontato le novità al contenzioso del lavoro e previdenziale alla luce dell'entrata in vigore della riforma del processo civile di cui al D.Lgs. 150/2011.

Il D.Lgs. 150/2011 è entrato in vigore il 6 ottobre u.s. realizza, conformemente ai criteri di delega dettati dal Legislatore, la riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione che rientrano nell'ambito della giurisdizione ordinaria e che sono regolati dalla legislazione speciale, riconducendoli ai tre modelli previsti dal codice di procedura civile, individuati, rispettivamente:

- nel rito ordinario di cognizione;
- nel rito che disciplina le controversie in materia di rapporti di lavoro;
- nel rito sommario di cognizione.

Prima di entrare nel merito delle precisazioni ministeriali e delle relative novità toccate dalla circolare 28, vediamo quali sono le altre modifiche al processo del lavoro/previdenziale introdotte dal 6 ottobre 2011.

Competenza del giudice – Il nuovo art. 7 comma 3 bis del CPC affida al Giudice di pace la competenza in materia di cause relative agli interessi o accessori da ritardato pagamento di prestazioni previdenziali o assistenziali, sottraendolo al giudice del lavoro. Di conseguenza l'art. 442 del CPC, nel disciplinare le competenze di quest'ultimo, esclude per le controversie su interessi e accessori le regole del rito del lavoro.

Sempre in materia di competenza del giudice un comma aggiuntivo all'art. 444 del CPC, nel ribadire che le controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie, salvo quella affidata ai Giudici di pace, sono di competenza del tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione ha la residenza l'attore, introduce le regole in caso di residenza all'estero.

Se l'attore è residente all'estero la competenza è del tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione l'attore aveva l'ultima residenza prima del trasferimento all'estero ovvero, quando la prestazione è chiesta dagli eredi, nella cui circoscrizione il defunto aveva la sua ultima residenza.

Ordinanza-ingiunzione e applicabilità del processo del lavoro - Gli articoli 22, 22 bis e 23 della legge 689/1981 disciplinavano il giudizio di opposizione del trasgressore all'ordinanza-ingiunzione emessa da una determinata autorità amministrativa.

Oggi o meglio dal 6 ottobre 2011 con il D.Lgs. 150/2011 la norma di riferimento è l'art. 6 del decreto che ha abrogato l'art. 22 bis citato e modificato in parte le altre disposizioni. Naturalmente l'insieme di tali norme è ancora applicabile per le controversie pendenti al 6 ottobre 2011.

Prima della riforma il procedimento di opposizione ad ordinanza-ingiunzione di cui alla legge n. 689/1981 era improntato sul rito ordinario, benché in possesso di connotati del tutto speciali (art. 23)..

La giurisprudenza aveva escluso l'applicazione del rito speciale del lavoro, ritenendo possibile seguire le regole del rito del lavoro solo nei casi espressamente indicati dall'art. 35 della legge n. 689/1981 (violazioni consistenti nell'omissione totale o parziale dei contributi e premi o violazioni dalle quali derivi l'omesso o parziale versamento di contributi e premi) (Cass. Sez. un. 63/2000).

L'art. 6 del D.lgs n. 150/2011, in combinato disposto con il comma 1, lett. a) dell'art. 34, dispone che, salvo quanto previsto dall'art. 133 del D.Lgs. n. 104/2010 in tema di giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, e da altre disposizioni di legge, contro l'**ordinanza-ingiunzione** è ammessa **opposizione** dinanzi all'autorità giudiziaria ordinaria. L'applicabilità nei confronti del giudice ordinario del processo del lavoro ha comportato però l'adozione di disposizioni di coordinamento (art. 2 D.Lgs. 150/2011). E' stata, in particolar modo, sancita l'inapplicabilità delle previsioni del rito del lavoro oggettivamente incompatibili con le materie diverse da quelle indicate dall'art. 409 c.p.c., come nel caso:

- 1) della disciplina della competenza territoriale e della competenza del giudice di appello (art. 413 e 433 c.p.c.);
- 2) delle specifiche regole per la difesa in giudizio delle pubbliche amministrazioni datrici di lavoro (art. 415, comma 7, e 417-bis c.p.c.);
- 3) dell'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti ed accordi collettivi (art. 420-bis c.p.c.);
- 4) dell'esame dei testimoni sul luogo di lavoro (art. 421, comma 3, c.p.c.);
- 5) del potere di richiesta di informazioni e osservazioni alle associazioni sindacali (art. 425 c.p.c.).

E' stata inoltre esclusa:

- 1) l'applicazione delle disposizioni in materia di costituzione e difesa personale delle parti (art. 417 c.p.c.), di condanna officiosa al pagamento degli interessi e della rivalutazione sui crediti di lavoro (art. 429, comma 3, c.p.c.), della disciplina differenziata dell'efficacia esecutiva della sentenza (art. 431, dal comma 1 ai commi 4 e 6, c.p.c.), ed è stato disposto che l'ordinanza anticipatoria prevista dall'articolo 423, comma 2, c.p.c. possa essere concessa su istanza di ciascuna parte, mentre è stata esclusa la possibilità di deroga ai limiti in materia di prova sanciti dal codice civile consentita nel processo del lavoro dall'articolo 421, comma 2, c.p.c.;
- 2) della disciplina in materia di mutamento del rito dettata dagli articoli 426, 427 e 439 c.p.c., in considerazione del fatto che tale fattispecie è oggetto di una specifica e più completa disciplina contenuta nel successivo art. 4, il quale recepisce, tra l'altro, il principio già affermato dalla giurisprudenza di legittimità circa i rapporti di specialità tra il rito del lavoro ed il rito ordinario di cognizione e la conseguente applicabilità delle disposizioni del secondo rito per tutto quanto non espressamente disciplinato dal primo

Giudizi di opposizione ad ordinanza ingiunzione – Ci concentreremo comunque sulle questioni che attengono alle ordinanze emesse dalle autorità e dagli enti in materia di lavoro e previdenza, alla luce delle precisazioni della circolare 28/2011.

L'art. 6 della Riforma stabilisce che le controversie previste dall'articolo 22 della legge 24 novembre 1981, n. 689 in materia di opposizione all'ordinanza-ingiunzione, sono regolate dal rito del lavoro e non da quello ordinario, se non diversamente stabilito.

L'opposizione si propone davanti al giudice del luogo in cui e' stata commessa la violazione.

In linea generale l'opposizione si propone davanti al giudice di pace.

L'opposizione si propone davanti al tribunale quando la sanzione e' stata applicata per una violazione concernente disposizioni in materia:

- a) di tutela del lavoro, di igiene sui luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- b) di previdenza e assistenza obbligatoria;
- c) di tutela dell'ambiente dall'inquinamento, della flora, della fauna e delle aree protette;
- d) di igiene degli alimenti e delle bevande;
- e) valutaria;
- f) di antiriciclaggio.

La circolare 28/2011 ricorda che il procedimento di opposizione ad ordinanza ingiunzione rientra a pieno titolo in quella particolare categoria di procedimenti nei quali il giudizio è circoscritto a quanto dedotto nel ricorso introduttivo, poiché da una parte l'opponente non può proporre domande, eccezioni o questioni diverse da quelle concernenti la legittimità dell'atto amministrativo impugnato (Cass. 2 settembre 2008, n. 22035) e dall'altra parte il giudice, eccettuate le ipotesi di inesistenza dell'atto, decide sulla base dei motivi di opposizione.

Tale procedimento è retto dai seguenti principi:

- principi della domanda, che resta delimitata sulla base dei motivi di opposizione;
- corrispondenza tra chiesto e pronunciato;
- imponibilità per il giudice di rilevare ragioni di invalidità del provvedimento opposto o del procedimento sanzionarono diverse da quelle dedotte nell'atto introduttivo del giudizio.

Il giudice può rilevare d'ufficio solo i casi di inesistenza o di nullità assoluta dell'atto ma non anche, ad esempio, le ipotesi di determinazione di importi sanzionatori non adeguati alle violazioni commesse per cui è indispensabile una precisa e motivata richiesta di rideterminazione del quantum contenuta nel ricorso introduttivo, pena il vizio di ultrapetizione.

Nella nuova formulazione nulla cambia per quanto concerne i seguenti aspetti:

- 1) competenza del giudice dell'opposizione sia per materia (Tribunale) che per territorio (luogo in cui è stata commessa la violazione);
- 2) eccezioni di incompetenza, che vanno proposte, a pena di decadenza, nella comparsa di risposta (quella per territorio accompagnata anche obbligatoriamente dall'indicazione del giudice ritenuto competente), salva la possibilità del giudice di rilevarla d'ufficio non oltre l'udienza di discussione prevista dall'art. 420 CPC;
- 3) termini di proposizione del ricorso: entro 30 giorni dalla notificazione del provvedimento, ovvero entro 60 giorni se il ricorrente risiede all'estero;
- 4) L'obbligo, da parte dell'ente che ha emesso il provvedimento, del deposito in cancelleria, dieci giorni prima dell'udienza fissata, di copia del rapporto con gli atti relativi all'accertamento, nonché alla contestazione o notificazione della violazione.

Vediamo invece le novità:

- 1) Ricorso: Il ricorso può essere depositato anche a mezzo del servizio postale;
- 2) Termine: Inoltre in merito alla perentorietà del termine di presentazione del ricorso l'art. 6, comma 10 del D.Lgs. 150/2011 prescrive al giudice di dichiarare l'inammissibilità del ricorso tardivo con sentenza e non più con ordinanza, con le relative conseguenze in ordine alla soggezione di detta sentenza ai normali mezzi di impugnazione;
- 3) Termine per l'udienza: Non è stato riproposto il comma 1 dell'art. 21 della L. n. 689/1981 che prevedeva che tra il giorno della notificazione e l'udienza di comparizione davanti al giudice dovessero obbligatoriamente intercorrere i termini di 90 giorni. Si deve applicare quanto previsto all'art. 415, comma 5, CPC, per cui tra la data di notificazione al convenuto

e quella dell'udienza di discussione deve intercorrere un termine non inferiore a 30 giorni, con conseguente necessità per l'Amministrazione pubblica che ha emesso l'ordinanza-ingiunzione di dover provvedere con maggiore speditezza alla predisposizione delle proprie difese;

- 4) Sospensione dell'efficacia esecutiva dell'ordinanza-ingiunzione: la sospensione dell'efficacia esecutiva del provvedimento opposto può essere concessa dal giudice - con ordinanza non impugnabile - nei soli casi in cui la sospensione sia stata espressamente richiesta dall'opponente e sentite le parti e solo quando ricorrano "gravi e circostanziate ragioni" di cui il giudice deve dare esplicitamente conto nella motivazione del provvedimento di sospensione. Per il Ministero del lavoro qualora il tempo occorrente per instaurare il contraddittorio tra le parti possa mettere a rischio di grave e irreparabile danno le ragioni dell'opponente, il giudice potrà disporre la sospensione senza avere sentito la controparte, con decreto pronunciato fuori udienza, a condizione, a pena di inefficacia del provvedimento stesso, che la sospensione sia confermata con ordinanza entro la prima udienza successiva.

Mancata comparizione in giudizio del trasgressore ricorrente – Se il trasgressore, colpito dall'ordinanza-ingiunzione, non si presenta alla prima udienza, il giudice pronuncia ordinanza di convalida del provvedimento opposto, salve le ipotesi in cui l'illegittimità dell'atto risulti dalla documentazione allegata dall'opponente ovvero in cui l'autorità che ha emesso il provvedimento abbia ommesso di depositare la documentazione richiesta.

Costituzione in giudizio dell'Amministrazione - L'art. 6, comma 9, del D.Lgs. 150/2011 consente all'autorità che ha emesso l'ordinanza ingiunzione di stare in giudizio personalmente e di avvalersi anche di un funzionario appositamente delegato, confermando la deroga alle regole del patrocinio e assistenza in giudizio delle Amministrazioni dello Stato da parte dell'Avvocatura dello Stato.

In ordine alle modalità di conferimento della delega nel giudizio di opposizione all'ingiunzione, per la costituzione in giudizio dell'Amministrazione, la circolare 28/2011 precisa che la Cassazione ha chiarito che "la delega al funzionario incaricato della difesa, senza il patrocinio di un difensore, deve essere conferita per iscritto, anche se non è necessaria la produzione agli atti del processo, in quanto non è equiparabile alla procura di cui all'art. 83 c.p.c., essendo sufficiente la sua sottoscrizione nella comparsa di risposta e la sua dichiarazione di stare in giudizio in tale qualità" (Cass., sez. I, n. 9710 del 17 luglio 2001). Inoltre ai fini della regolarità di tale delega la stessa deve provenire dall'organo dotato della rappresentanza esterna dell'ente" (Cass., sez. I, n. 7249 del 2 luglio 1991).

Il semplice invio della documentazione relativa al procedimento amministrativo che ha dato origine alla ordinanza ingiunzione "non integra una rituale costituzione in giudizio da parte dell'Amministrazione opposta, essendo tenuta la parte che intenda costituirsi in giudizio ad osservare le relative modalità attraverso la formazione del proprio fascicolo" (Cass., sez. I, n. 12617 del 26 maggio 2006).

L'amministrazione convenuta deve proporre le eccezioni processuali e di merito non rilevabili d'ufficio, le proprie difese in fatto ed in diritto, nonché i mezzi di prova ed i documenti da depositare, nella memoria difensiva (da depositare almeno 10 giorni prima dell'udienza), a pena di decadenza.

Fase istruttoria – Con le nuove regole il giudice, nella fase di raccolta degli elementi di prova, può disporre anche d'ufficio, in qualsiasi momento, l'ammissione dei mezzi di prova, nel rispetto dei limiti stabiliti dal Codice civile.

Il giudice può inoltre ordinare la comparizione anche di quelle persone che siano incapaci di testimoniare a norma dell'art. 246, per interrogarle liberamente sui fatti di causa, affermazione questa che risolve una volta per tutte anche la questione sulla capacità a testimoniare dei lavoratori.

Tali poteri hanno però carattere eccezionale e infatti, nel caso in cui l'Amministrazione convenuta, pur avendo indicato i testi nella memoria difensiva, ometta senza giustificato motivo di chiamarli, sarà dichiarata dal giudice decaduta dalla prova.

Art. 246 CPC

Non possono essere assunte come testimoni le persone aventi nella causa un interesse che potrebbe legittimare la loro partecipazione al giudizio.

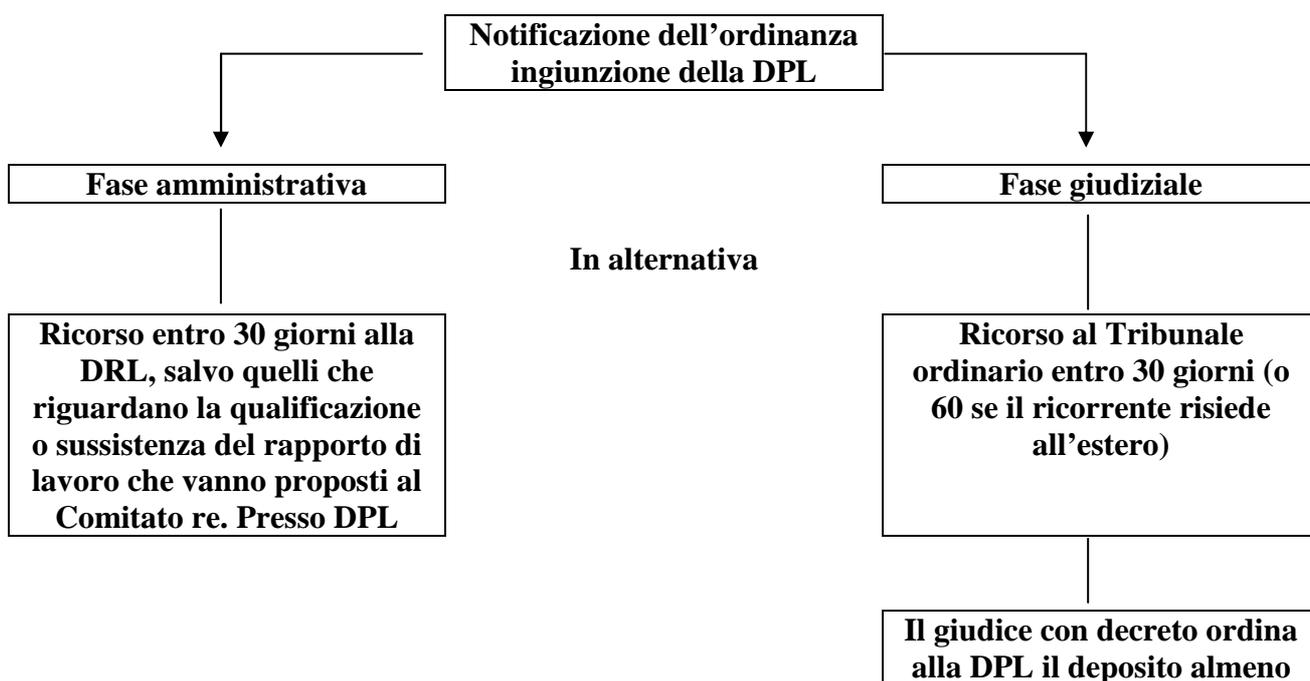
Conclusione del procedimento - Il giudice accoglie l'opposizione quando non vi sono prove sufficienti della responsabilità dell'opponente.

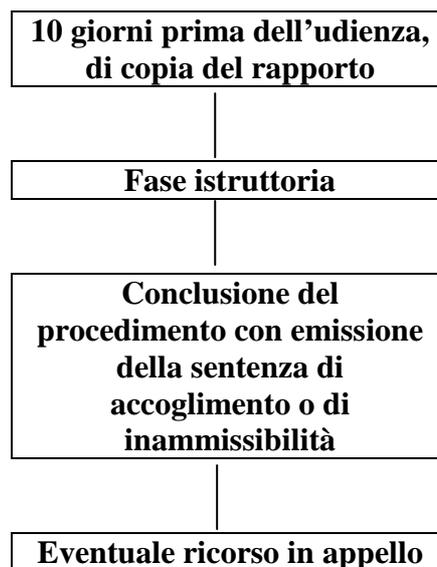
Con la sentenza che accoglie l'opposizione il giudice può annullare in tutto o in parte l'ordinanza o modificarla anche limitatamente all'entità della sanzione dovuta, che è determinata in una misura in ogni caso non inferiore al minimo edittale. Nel giudizio di opposizione davanti al giudice di pace non si applica l'articolo 113, secondo comma, del codice di procedura civile che obbliga il giudice a decidere secondo diritto, salvo i casi di giudizio in base ad equità.

Transazione - L'Avvocatura Generale dello Stato ha escluso che in materia di crediti derivanti da sanzioni amministrative possa procedersi ad atti transattivi, non potendo la sanzione amministrativa come tale, nel suo complesso, formare oggetto di tali accordi in quanto integrante un credito dello Stato, per sua natura sottratto alla disponibilità delle parti.

Mezzi di impugnazione - Benché nella nuova disciplina manchi una norma specifica sull'appello, la sentenza che definisce - in rito o nel merito il giudizio di opposizione ad ordinanza ingiunzione sarà assoggettata ai normali mezzi di impugnazione delle sentenze..

Rispetto al regime delle domande e delle eccezioni nel giudizio di appello, nonché dei mezzi di prova, con il passaggio dal rito ordinario a quello di lavoro, è ora applicabile la disciplina stabilita dall'art. 433 c.p.c., secondo la quale non sono ammissibili nuove domande od eccezioni così come l'indicazione di nuovi mezzi di prova, salvo che il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione della causa.





Spese di giustizia - Il trattamento economico della procedura di opposizione ad ordinanza-ingiunzione che, seppur assoggettata al rito del lavoro (di solito esclusa da qualsiasi aggravio di spesa per le parti), viene equiparato alle regole dei giudizi civili (richiamo alle disposizioni di cui *all'articolo 10, comma 6-bis, del DPR 115/2002*) (rif. punto 6 dell'art. 16 del decreto di cui si discute) che impone il pagamento del contributo unificato per i giudizi di cui alla **L. 689/81**, riproponendo la più recente aggiunta apportata dalla Legge finanziaria del 2010 che ha esteso analogo obbligo anche le opposizioni a sanzioni amministrativa.

Privacy – Il D.Lgs. 150/2011 assoggetta al processo del lavoro i Procedimenti in tema di applicazione delle disposizioni del codice in materia di protezione dei dati personali: (art. 152, D.Lgs. 196/03): la disciplina attualmente applicabile assoggetta i procedimenti in tema di privacy alla disciplina prevista dall'art. 152, introdotta con ricorso.

Il procedimento davanti all'autorità giudiziaria ordinaria ai fini della tutela dei dati personali concerne:

- i procedimenti di opposizione a provvedimenti del Garante privacy;
- le domande di cancellazione dei dati, di accesso, di rettifica, di blocco del trattamento o degli altri diritti di cui all'art. 7 e ss. del Codice privacy, di rigetti taciti per autorizzazioni specifiche per il trattamento di dati sensibili ex art. 26, comma 2 che i procedimenti attivati direttamente innanzi all'autorità giudiziaria ordinaria quali i diritti di cui all'art. 7 del Codice privacy;
- le richieste di risarcimento dei danni per violazione dei dati personali che, come noto, non possono essere fatte valere innanzi all'Authority privacy.

La competenza è del Tribunale del luogo in cui ha la residenza il titolare del trattamento ossia il soggetto che assume le decisioni in ordine alle finalità e modalità del trattamento (art. 10 D.Lgs. 150/2011).

Pertanto la norma sulla competenza del Tribunale del luogo in cui ha la sede o residenza il titolare del trattamento è una norma speciale che prevale rispetto ad altre norme che prevedono, invece, la competenza del luogo di residenza dell'interessato (ossia il soggetto cui si riferiscono in modo diretto o indiretto i dati personali) laddove lo stesso sia consumatore.

Ne consegue che laddove il consumatore intenda far valere in sede giudiziaria i diritti alla tutela dei dati personali dovrà radicare la competenza innanzi al Tribunale del luogo del Titolare del trattamento convenuto dovendosi considerare prevalente l'art. 152 del Codice privacy rispetto all'art. 63 del D. Lgs. 206/2005 (meglio noto come Codice del consumo).

Resta immutata la norma che prevede il termine di trenta giorni per impugnare i provvedimenti del Garante con la specifica che il termine è stato allungato a sessanta giorni nel caso in cui il ricorrente risieda all'estero.

Questo termine decorre dalla data in cui è stato comunicato il provvedimento oppure dal momento in cui è maturato il silenzio rigetto o meglio il cosiddetto rigetto tacito.

La presentazione di un ricorso in opposizione ai provvedimenti emessi dall'Authority privacy non sospende l'efficacia del provvedimento emesso dall'organo amministrativo.

E' stato riaffermato il principio secondo cui le sentenze emesse dai tribunali in materia di tutela dei dati personali, siano esse di "appello" alle pronunzie del Garante privacy ovvero emesse in primo grado non possono essere appellate, per cui sarà necessario, ai fini della loro impugnazione, ricorrere in Cassazione.

La caratteristica principale del rito del lavoro è costituita dall'oralità in virtù della quale successivamente all'atto iniziale da depositarsi a cura di entrambe le parti (ricorso e comparsa di risposta) conformemente alla prassi documentale il processo si svilupperà secondo oralità per cui senza l'uso della forma scritta, successivamente alla costituzione in giudizio le parti rappresenteranno le loro argomentazioni oralmente ed il giudice emetterà, in via generale, nella medesima seduta la propria decisione emettendo la sentenza con lettura del dispositivo.

Una questione che meriterebbe uno specifico approfondimento concerne la circostanza che il richiamo generico all'applicazione del rito del lavoro fa sorgere legittimi dubbi circa l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione anche al "rito privacy".

Appare, infatti, piuttosto inverosimile oltre che irrazionale, prevedere l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione per quei procedimenti di opposizione ai provvedimenti emessi dal Garante.

E' rimasta inalterata la norma che prevede la cancellazione della causa dal ruolo con addebito delle spese nel caso in cui la parte ricorrente non si presenti alla prima udienza senza giustificazione; si ritiene utile precisare che spesso i giudici di merito omettono di procedervi d'ufficio e dispongono la cancellazione solo a seguito di specifica richiesta del difensore della parte resistente che si ricorda dovrà essere avanzata solo all'udienza successiva in modo da evitare che la controparte sani il vizio nelle more.

Collocamento obbligatorio e compensazioni automatiche: le istruzioni ministeriali

In materia di compensazioni (collocamento obbligatorio – settore privato), il D.L. 138/2011 (L. 148/2011) ha apportato le seguenti sostanziali modifiche (all'art. 5, della L. 68/1999):

L'obbligo dell'assunzione dei disabili (art. 3, c.d. quota di riserva) e delle categoria protette (art. 18) **deve essere rispettato a livello nazionale;**

Nel rispetto dei citati obblighi, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive (**c.d. multilocalizzate**) e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo (art. 31, D. Lgs. 276/2003) – vale a dire società controllate e collegate - possono assumere in una unità produttiva o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando **in via automatica** le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive (**compensazione territoriale**) o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Itali;

I datori di lavoro privati che si avvalgono della facoltà di cui alle slide precedenti trasmettono in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui sorgono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo il prospetto informativo annuale (entro il 31.1), **dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale** sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo;

I datori di lavoro pubblici possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione;

Sono o restano abrogate tutte le norme incompatibili con le disposizioni in commento (esempio: art. 5 DPR 333/2000, compensazioni territoriali – D.M. 24.4.2007, criteri e modalità per il rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale).

Sono società controllate e collegate:

- ✓ Società controllate: quelle in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria; quelle in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria; quelle che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolare vincoli contrattuali con essa.
- ✓ Società collegate: quelle sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole.

Il nuovo sistema di compensazione supera (Min. Lav. n. 27, 24.10.2011) quello precedente, (DPR 333/1999) che subordinava l'operatività della compensazione territoriale alla concessione di un'apposita autorizzazione del Ministero del lavoro o del competente servizio provinciale.

La compensazione la effettua il datore di lavoro in via automatica (sulla base della sola dichiarazione del datore di lavoro – prospetto informativo annuale) senza alcun peculiare onere formale.

Il Ministero del lavoro (circ. n. 27, 24.10.2011) ha precisato, con riferimento all'obbligo di trasmissione del prospetto informativo, che l'eventuale compensazione verrà comunicata – dalle singole aziende multilocalizzate o dalla sola azienda capogruppo per le imprese che fanno parte di un gruppo – ai servizi competenti, per il tramite dei servizi informatici regionali, entro il 31 gennaio di ogni anno, con le modalità tecniche disciplinate dal D.M. 2.10.2010.

Il prospetto deve essere inviato di ogni anno dai datori di lavoro privati e pubblici che occupano, a livello nazionale, almeno 15 dipendenti solo qualora siano interessati, da modifiche avvenute – entro il 31.12 precedente – alla situazione occupazionale tali da aver modificato l'obbligo o la quota di riserva.

ESONERO PARZIALE E CONVENZIONI - Il nuovo sistema della compensazione territoriale di cui al D.L. n. 138/2011 (L. n. 148/2011) incide sugli istituti dell'esonero parziale e del sistema della convenzioni.

In particolare (Min. Lav. Circ. 27/2011):

- 1) Un datore di lavoro privato (o impresa di un gruppo) che, al 31.1, comunica di aver utilizzato la compensazione territoriale può far ricorso all'esonero parziale per un'unità produttiva per la quale ha effettuato assunzioni in eccedenza, **solo** a seguito di accertamento dell'effettiva impossibilità di attuare il collocamento mirato per mancanza di adeguate professionalità, pur avendo attivato ogni iniziativa diretta all'inserimento. L'art. 9 del D.L.

- n. 138/2011 non elimina l'istituto della compensazione, ma ne semplifica l'iter procedurale, non subordinandolo più ad alcun provvedimento autorizzativo;
- 2) Nel caso in cui le imprese (multilocalizzate o facenti parte di un gruppo) interessate alla compensazione abbiano attivato convenzioni presso una o più delle province in cui insistono le singole unità produttive, o le singole imprese del gruppo, per le quali insorgono gli obblighi di assunzione, le stesse possono proporre ai servizi competenti le modifiche conseguenti alle convenzioni in essere laddove abbiano assolto l'obbligo di assumere a livello nazionale attraverso la compensazione.

Le ultime novità in materia di contratto a termine

La Corte costituzionale con la sentenza 303/2011 ha stabilito la legittimità costituzionale dei commi 5/6/7 dell'art. 32 della legge 183/2010 (collegato lavoro) che nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, prevedono la condanna del datore di lavoro, da parte del giudice, al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Va sottolineato tuttavia che la pronuncia è una sentenza interpretativa di rigetto come tale vincolante solo per il giudice remittente, ma non per gli altri giudici.

Infatti il Trib. Napoli del 16 novembre 2011 ha disatteso espressamente la sentenza della Consulta con una serie di precisazioni che riporteremo poi.

La previsione del Collegato lavoro – Le altre disposizioni del Collegato lavoro, impugnate dalla Cassazione con ordinanza 28 gennaio 2011, oltre a quella principale riportata in precedenza, sono le seguenti:

- in presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 è ridotto alla metà (comma 6);
- le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge (comma 7).

La norma impugnata - L'ipotesi da cui parte il legislatore è quella della conversione del contratto a termine che può avvenire per le seguenti ragioni:

- 1) nullità del termine per mancanza della forma scritta, nonché delle ragioni oggettive o per presenza di divieti all'instaurazione del rapporto;
- 2) conversione dovuta alla stipula di una pluralità di contratti a termine stipulati illegalmente (mancanza dell'intervallo temporale tra un contratto e l'altro o per superamento dei 36 mesi);
- 3) per assenza di condizioni che giustificano la proroga;
- 4) proseguimento del rapporto oltre il termine previsto e in particolare oltre il periodo di 10 giorni o 20 a seconda dei casi.

La predetta previsione è finalizzata a considerare compresa nella previsione normativa ogni ipotesi rispetto alla quale un profilo di illegittimità del contratto a termine determina la trasformazione o conversione del rapporto in contratto a tempo indeterminato.

In secondo luogo pare pacifico che la norma, forse contro la volontà reale del legislatore, non ha eliminato la conversione ossia il ripristino a tempo indeterminato del rapporto che resta confermato come prima, ma ha sostituito un calcolo risarcitorio basato sull'entità delle retribuzioni maturate dall'inizio fino alla sentenza di conversione,

Prima dell'approvazione del Collegato, il risarcimento del lavoratore doveva essere così calcolato: l'ultima retribuzione globale di fatto era moltiplicata per i mesi trascorsi dalla data in cui il lavoratore aveva offerto formalmente la propria prestazione (cd. *mora credendi*) e, dalla somma risultante, erano detratti i redditi percepiti svolgendo altri lavori (il cd. *aliunde perceptum*).

Pertanto nel caso in cui il giudice decideva la conversione del contratto con conseguente riammissione al lavoro, contestualmente disponeva anche il risarcimento per l'illegittima risoluzione del rapporto, risarcimento in genere decorrente dalla data del recesso a quella della sentenza di conversione.

La nuova norma per limitare l'ammontare dei risarcimenti, in funzione del lungo lasso di tempo che in genere si crea tra la risoluzione e l'emanazione della sentenza, fissa un tetto massimo compreso un minimo e un massimo.

In conclusione la sequenza è la seguente:

- 1) ricorso del lavoratore per accertare un profilo di illegittimità del contratto e richiesta al giudice della conversione dello stesso;
- 2) in caso di accoglimento della domanda il giudice ordina la conversione del contratto a quindi il ripristino del rapporto, mai venuto meno;
- 3) ordina contestualmente il pagamento di un'indennità forfetaria onnicomprensiva nella misura indicata che "copre" il periodo che va dal momento di cessazione del rapporto a termine fino a quello della sentenza;
- 4) il datore di lavoro deve comunque corrispondere le retribuzioni maturate dalla data della sentenza in poi fino al momento dell'effettiva riammissione, salvo che il lavoratore si rifiuti di riprendere il lavoro.

Le ragioni della presunta incostituzionalità – La Cassazione nel rimettere le predette norme al vaglio della Consulta ha indicato le ragioni che farebbero propendere per una illegittimità costituzionale dei commi impugnati:

- 1) la previsione di un'indennità circoscritta ad alcune mensilità di retribuzione sarebbe irragionevolmente contenuta rispetto all'ammontare del danno sopportato dal prestatore di lavoro a causa dell'illegittima apposizione del termine al contratto, che aumenta con il decorso del tempo, assumendo dimensioni imprevedibili, in quanto pari almeno alle retribuzioni perdute dalla data dell'inutile offerta delle proprie prestazioni fino a quella, futura ed incerta, dell'effettiva riammissione in servizio, con violazione inoltre del diritto indisponibile alla regolarizzazione contributiva basato su retribuzioni ridotte (violazione art. 3 Cost.); le violazioni al principio di uguaglianza sarebbe riferite a:

- rapporti tra cittadini: in caso di danno contrattuale i contraenti hanno diritto al risarcimento pieno;
 - tra lavoratori e tra chi ottiene la sentenza di conversione in primo grado e chi invece deve attendere i gradi successivi;
 - tra lavoratori la cui controversia è pendente in primo grado (rispetto ai quali si applica la nuova norma) e coloro che sono davanti al giudizio della Cassazione (rispetto ai quali la novità legislativa è inapplicabile).
- 2) la liquidazione eventualmente sproporzionata per difetto rispetto all'ammontare del danno sofferto dal lavoratore indurrebbe il datore di lavoro a persistere nell'inadempimento tentando di prolungare il giudizio oppure sottraendosi all'esecuzione della sentenza di condanna, non suscettibile di realizzazione in forma specifica. Con ciò vanificando il diritto del cittadino al lavoro ed arrecando grave danno all'effettività della tutela giurisdizionale, che esige l'esatta, per quanto materialmente possibile, corrispondenza tra la perdita conseguita alla lesione del diritto soggettivo ed il rimedio ottenibile in sede giudiziale (contro art. 24 Cost.);
 - 3) la sproporzione fra la tenue indennità ed il danno, che aumenta con la permanenza del comportamento illecito del datore di lavoro, sembrerebbe contravvenire all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 ed allegato alla direttiva 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE (direttiva del Consiglio relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato), come interpretato dalla giurisprudenza comunitaria.

Le motivazioni della Corte costituzionale – Vediamo ora come la Consulta ricostruisce, punto per punto, la legittimità delle norme impugnate:

- 1) ragionevolezza: rispetto alle incertezze del regime previgente, basato sulla indeterminatezza del momento da cui fare partire il diritto al risarcimento (il momento dell'offerta della prestazione lavorativa) e sulla variabilità di determinazione del cosiddetto *aliunde perceptum*, la previsione di un criterio di liquidazione del danno di più agevole, certo e di omogenea applicazione rende ragionevole la norma; l'ulteriore conferma è che la tutela principale della norma è la ricostituzione di un rapporto con un contratto a tempo indeterminato;
- 2) insufficienza del danno risarcito: l'indennità sostitutiva dell'effettivo danno sarebbe incostituzionale perché l'eccessivo dilatarsi del processo renderebbe il risarcimento insufficiente e legato ad aspetti contingenti e casuali; per la Corte invece ciò sarebbe vero se anche dopo la sentenza il relativo periodo fosse coperto solo da tale indennità. Invece dalla pronuncia di conversione il datore di lavoro è "indefettibilmente obbligato a riammettere in servizio il lavoratore e a corrispondergli, in ogni caso, le retribuzioni dovute, anche in ipotesi di mancata riammissione effettiva". Se, infatti, il datore di lavoro, anche dopo l'accertamento giudiziale del rapporto a tempo indeterminato, potesse limitarsi al versamento di una somma compresa tra 2,5 e 12 mensilità di retribuzione, non subirebbe alcun deterrente idoneo ad indurlo a riprendere il lavoratore a lavorare con sé. E lo stesso riconoscimento della durata indeterminata del rapporto da parte del giudice sarebbe posto nel nulla. Infine la somma dovuta è erogata a titolo forfetario e quindi anche in ipotesi estrema, in assenza di danno sofferto dal lavoratore. Infatti la regola generale di integralità della riparazione e di equivalenza della stessa al pregiudizio cagionato al danneggiato non ha copertura costituzionale (sentenza n. 148 del 1999), purché sia garantita l'adeguatezza del risarcimento (sentenze n. 199 del 2005 e n. 420 del 1991).

La sentenza di



**nullità del contratto
a termine e di
conversione:**

**Non permette di
quantificare il danno reale
in termini di mancate
retribuzioni da quando il
lavoratori ha offerto la
prestazione sino alla data
della sentenza**

- **Garantisce il ripristino del rapporto;**
- **le retribuzioni normali a partire dalla sentenza i poi fino all'eventuale rinuncia del lavoratore;**
- **riconosce un risarcimento anche in mancanza di danno;**
- **il danno non deve essere provato**

- 3) rigidità della norma: anche attraverso il ricorso ai criteri indicati dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966, consente di calibrare l'importo dell'indennità da liquidare in relazione alle peculiarità delle singole vicende, come la durata del contratto a tempo determinato (evocata dal criterio dell'anzianità lavorativa), la gravità della violazione e la tempestività della reazione del lavoratore (sussumibili sotto l'indicatore del comportamento delle parti), lo sfruttamento di occasioni di lavoro (e di guadagno) altrimenti inattuabili in caso di prosecuzione del rapporto (riconducibile al parametro delle condizioni delle parti), nonché le stesse dimensioni dell'impresa (immediatamente misurabili attraverso il numero dei dipendenti).
- 4) Applicabilità ai giudici pendenti (art. 32 comma 7 L. 183/2010): l'applicabilità della nuova disciplina a tutti i giudizi pendenti è coerente con quanto affermato dalla Consulta nella sentenza n. 214 del 2009, con cui essa ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 4-bis del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. Tale norma – che, in caso di violazione della normativa sui contratti a termine, prevedeva un'indennità economica, ma non anche la conversione del contratto a termine – è stata eliminata dall'ordinamento proprio perché differenziava irragionevolmente il trattamento «di un gruppo di fattispecie selezionate in base alla circostanza, del tutto accidentale, della pendenza di una lite giudiziaria tra le parti del rapporto di lavoro», ad una data, quella di entrata in vigore della novella (22 agosto 2008), come se non bastasse «anch'essa sganciata da qualsiasi ragione giustificatrice»;
- 5) Retroattività della norma: Secondo la Cassazione 2112/2011 la retroattività di una norma è ammessa ma solo per ragioni imperative di interesse generale. Cio' avviene quando il legislatore nazionale è costretto all'emanazione di una norma di interpretazione autentica e perciò retroattiva, destinata ad operare anche nei processi pendenti e dettata dall'esigenza di accertare l'originaria intenzione del legislatore; oppure dalla necessità di ristabilire la parità di trattamento di situazioni analoghe nei rapporti di lavoro pubblico; o ancora, di rimediare ad un'imperfezione tecnica della legge interpretata (vedi anche Corte cost. sent. n. 1 del 2011). Queste argomentazioni non vengono in realtà affrontate dalla Corte cost. la quale si limita a sostenere che la sfera riservata al potere giurisdizionale non è violata quando il legislatore ordinario non tocca la potestà di giudicare (nella fase di un processo pendente), ma opera sul piano generale ed astratto delle fonti, costruendo il modello normativo cui la decisione del giudice deve riferirsi (sentenze n. 170 del 2008 e n. 432 del 1997; ordinanza n. 263 del 2002). Conseguentemente, il legislatore con il predetto art. 32 non ha violato le

attribuzioni del potere giudiziario, perché, forfettizzando il risarcimento spettante al lavoratore invalidamente assunto a termine, si è mosso legittimamente sul piano delle fonti, senza ingerirsi nella specifica risoluzione delle concrete fattispecie in contenzioso.

In definitiva la Corte cost. ammette l'operatività della nuova disposizione anche:

- 1) durante l'esecuzione del rapporto, perché ad es. il lavoratore ritiene mancante o irregolare la forma scritta;
- 2) quando il lavoratore, una volta cessato il rapporto a termine poi impugnato, abbia trovato una nuova occupazione con un altro datore di lavoro.

Nei due precedenti casi la norma può cioè essere operativa anche se il lavoratore non ha subito alcun danno: nel primo caso sta lavorando con lo stesso datore di lavoro e nel secondo caso si è rioccupato.

Se interpretata in questi termini verrebbe meno la preoccupazione della Cassazione della disparità di trattamento tra lavoratori basata sulla lunghezza del procedimento successivo all'impugnazione del contratto a termine, perché la natura non risarcitoria dell'indennizzo omnicomprensivo, impedirebbe questo effetto, e non consentirebbe nemmeno considerare l'eventuale altro reddito (*aliunde perceptum*) percepito in pendenza del giudizio.

L'indennità sarebbe cioè un ristoro non per la perdita di retribuzioni, ma per il disagio patito a causa dell'illegittima costituzione o esecuzione del contratto a termine.

Questa ricostruzione, portata avanti da una serie di autori e oggi in buona misura avvallata dalla Consulta, può essere ammessa ma presenta, a nostro giudizio, una sperequazione tra lavoratori che, offrendo la propria prestazione al datore di lavoro, si possono trovare in situazioni diverse tra chi si rioccupi con altro datore e chi non trovi invece alcuna nuova occupazione.

Evoluzione giurisprudenziale – La predetta sentenza è già stata disattesa dopo pochi giorni dalla sua emanazione da un giudice di merito ossia dal Tribunale di Napoli con la sentenza 16 novembre 2011.

Va premesso che la mancanza di efficacia generale della sentenza della Corte costituzionale, comporta che altri giudici potranno disapplicarla e/o richiedere una pronuncia di incostituzionalità basata su argomentazioni in parte diverse da quelle respinte dalla pronuncia 303/2011.

Prima di sintetizzare le motivazioni principali ricordiamo che i giudici hanno deciso, nel dichiarare la nullità del termine apposto a un contratto di lavoro e, per l'effetto, la decorrenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con efficacia retroattiva, condanna la convenuta al pagamento in favore del ricorrente delle retribuzioni infratemporalmente maturate dalla data di notifica del ricorso fino alla riammissione in servizio, oltre che alla corresponsione della indennità forfettizzata di cui all'art. 32, comma 5, legge n. 183/2010, riguardando quest'ultima ulteriori voci di danno (esistenziale), in precedenza non risarcite.

Il Trib Napoli con sentenza 16 novembre 2011 ha stabilito che l'indennità risarcitoria di cui all'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010 copre il periodo di tempo fino al deposito del ricorso, dopodiché sono dovute le retribuzioni. La diversa interpretazione della Corte costituzionale (Sentenza n. 303/2011) dell'art 32, comma 5, pone il lavoratore in una situazione di svantaggio perché comporta che l'esplicazione del suo diritto di difesa sostanziantesi nel diritto ad assumere prove ed in genere avere tempo, nel processo, per apprestare le proprie difese, determina la perdita delle sue retribuzioni: la controparte inadempiente è oggettivamente avvantaggiata dai pur necessari tempi processuali, evitando il pagamento delle retribuzioni.

Per il Tribunale di Napoli la norma del Collegato lavoro, inoltre, presenta rilevanti profili di incompatibilità con la clausola della Direttiva recepita dal D.Lgs. 368/2001 (Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive). Infatti l'art. 32, comma 3, del Collegato lavoro, ha equiparato il licenziamento e la interruzione del rapporto di

lavoro conseguente alla illegittima apposizione del termine, per cui è lavoratore a tempo indeterminato equiparabile anche quello che usufruisce della tutela reale di cui all'art. 18 della legge n. 300/1970 e in genere ogni rapporto irregolare. Infatti il contratto a tempo indeterminato avrebbe dato luogo al pagamento delle retribuzioni per cui l'indicata disposizione, che forfetizza il danno, in maniera del tutto avulsa dal rapporto di lavoro e in particolare dal tempo decorso dalla messa a disposizione delle energie lavorative, appare essere in radicale contrasto con la direttiva n. 1999/70/Ce e in particolare con l'obbligo di effettività ed equivalenza.

Ritiene inoltre che il danno forfetizzato riguarda un danno ulteriore (biologico, morale, alla vita di relazione, esistenziale, alla professionalità): residuano quindi aspetti non coperti dall'indennizzo.

Inoltre non è chiaro quale sia il periodo coperto dall'indennità forfetizzata: a scelta, dal momento dell'impugnazione stragiudiziale, dal ricorso giudiziale, dalla sentenza di 1° grado, o di appello o dal momento del passaggio in giudicato oppure dall'esecuzione della sentenza.