

TOMIOLO

STUDIO ASSOCIATO

di consulenza commerciale e del lavoro

Con la collaborazione del Centro Studi SEAC siamo lieti di inviarLe il n. 12 di

SPAZIO AZIENDE – DICEMBRE 2012

LE ULTIME NOVITÀ

<p>Sanatoria extraUE irregolari: chi ha pagato i 1.000 euro può ancora inviare la domanda</p> <p>Circolare Ministero dell'Interno n. 7529 del 4 dicembre 2012</p>	<p>Il Ministero dell'Interno, con la Circolare n. 7529 del 4 dicembre 2012, fornisce indicazioni operative per coloro che hanno versato con l'F24, entro il 15 ottobre scorso, il contributo forfetario di 1.000 euro relativo alla procedura di emersione del rapporto di lavoro irregolare a favore di lavoratori stranieri, ma non hanno inviato la relativa istanza.</p> <p>In tal caso, è possibile completare la procedura di regolarizzazione inviando la domanda a partire dalle ore 8.00 del 10 dicembre 2012 e fino al 31 gennaio 2013, attraverso il sistema di inoltro telematico presente all'indirizzo https://nullaostalavoro.interno.it.</p>
<p>Artigianato: parte il fondo di solidarietà bilaterale</p> <p>Accordo del 30 novembre 2012</p>	<p>In data 30 novembre 2012, le Associazioni datoriali Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI, nonché le Organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL hanno firmato un accordo per dare attuazione alla creazione del fondo di solidarietà bilaterale previsto dalla "Riforma Fornero".</p> <p>Come noto, ai sensi della Legge n. 92/2012, le OOSS e le Associazioni datoriali sono tenute a costituire specifici fondi di solidarietà bilaterali, per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale o, in alternativa, se già esistessero consolidate realtà bilaterali, le Parti istitutive di detti Enti potranno adeguare gli statuti degli organismi bilaterali già in essere alle finalità previste per i nuovi fondi di solidarietà: è il caso del settore dell'artigianato.</p>
<p>Nuove indicazioni sulla comunicazione per i lavoratori intermittenti</p> <p>Nota Ministero del Lavoro n. 16639 del 26 novembre 2012</p>	<p>Il Ministero del Lavoro, con la Nota prot. n. 16639 del 26 novembre 2012, torna a dare indicazioni sulla comunicazione preventiva che il datore di lavoro deve effettuare prima della chiamata dei lavoratori intermittenti, adempimento introdotto dalla Legge n. 92/2012.</p> <p>Dopo le "vicissitudini" estive, il Ministero comunica l'avvio del canale di comunicazione telematico e "rivoluziona" le altre modalità di comunicazione (fax, sms, e-mail) rispetto alle indicazioni fornite in precedenza con la Nota n. 11799/2012. Con la Nota in oggetto, infine, il Ministero diffonde il nuovo modello "UNI Intermittente", da utilizzare per le comunicazioni inviate tramite e-mail e FAX.</p>
<p>Decreto flussi 2012</p> <p>DPCM del 16 ottobre 2012 Circolare ministeriale n. 8266 del 26 novembre 2012</p>	<p>È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 273 del 22 novembre 2012 il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 ottobre 2012, riguardante la programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori extracomunitari non stagionali nel territorio dello Stato per l'anno 2012. Tale decreto autorizza 13.850 ingressi. A tale proposito, il Ministero del Lavoro e quello dell'Interno, con la Circolare congiunta n. 8266 del 26 novembre 2012, hanno fornito chiarimenti sulle modalità di presentazione delle domande di nulla osta al lavoro.</p> <p>In particolare, viene precisato che dalle ore 9 del 7 dicembre 2012 e fino alle ore 24 del 30 giugno 2013 è possibile presentare, esclusivamente con modalità telematiche, le domande relative alla procedura per i flussi d'ingresso per l'anno 2012. Le procedure relative alla registrazione degli utenti, alla compilazione dei moduli ed all'invio delle domande sono identiche a quelle da tempo in uso sul sito del Ministero dell'Interno.</p>

COMMENTI

In merito alla disciplina della **successione dei contratti a tempo determinato** e, in particolare, con riferimento alla possibilità di **riduzione** degli **intervalli temporali** tra due rapporti di lavoro a termine, sono stati forniti chiarimenti dal Ministero del Lavoro, con risposta ad **Interpello n. 37/2012** e sono stati sottoscritti appositi **accordi** nel settore del **turismo** e in quello degli **studi professionali**.

PERCORSO NORMATIVO

Come noto, in materia di **successione di contratti a tempo determinato** fra le medesime parti, per effetto delle modifiche introdotte dalla Riforma del mercato del lavoro (art. 1, comma 9, lettere g) ed h) della Legge n. 92/2012) gli **intervalli temporali** da rispettare tra un contratto a termine ed il successivo (art. 5, comma 3, D.Lgs n. 368/2001) sono stati **innalzati** a:

- **60 giorni**, qualora il contratto scaduto sia di durata fino a 6 mesi;
- **90 giorni**, qualora la durata sia superiore a 6 mesi.

Tuttavia, in base alla Legge n. 92/2012 (articolo 1, comma 9, lett. h), come integrato dall'articolo 46 bis, comma 1, lettera a) del DL n. 83/2012, convertito dalla Legge n. 134/2012) è stata introdotta la **possibilità di ridurre** la pausa obbligatoria tra un contratto e l'altro (rispettivamente a **20 o 30 giorni**):

- in caso di apposite **previsioni**, da parte dei **contratti collettivi** stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per le assunzioni a tempo determinato nell'ambito di un **processo organizzativo**, determinato dalle seguenti **ragioni**:
 - avvio di una nuova attività;
 - lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
 - implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
 - fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
 - rinnovo o proroga di una commessa consistente;
- per le **attività stagionali** di cui all'**articolo 5, comma 4-ter** del D.Lgs n. 368/2001;
- per **ulteriori ipotesi** stabilite dai **contratti collettivi** di qualsiasi livello.

Si ricorda che, in merito all'**applicabilità** dei termini ridotti nei **casi** delineati dalla **contrattazione collettiva**, il Ministero del Lavoro ha fornito la corretta interpretazione del dettato normativo con la **Circolare n. 27/2012**.

IL QUESITO

Con istanza di **Interpello n. 37 del 22 novembre 2012**, **Federalberghi** ha richiesto al Ministero un parere sulla corretta applicazione della disciplina relativa alla **riduzione** degli **intervalli** temporali in caso di **successione di contratti a tempo determinato**, così come modificata dalla Riforma del mercato del lavoro e successivamente integrata dal DL Sviluppo.

Con specifico riferimento alle **attività di carattere stagionale**, viene chiesta conferma dell'**immediata applicabilità** dei **termini ridotti** anche nell'ipotesi di **discipline** contrattuali sottoscritte in **data anteriore** all'entrata in vigore della Legge n. 92/2012 e del DL n. 83/2012.

IL PARERE DEL MINISTERO

La Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro, sentito il parere della Direzione delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di lavoro, ribadisce, in via preliminare, che secondo l'articolo 5, comma 3, ultimo periodo del D.Lgs n. 368/2001:

*“I termini ridotti di cui al primo periodo [20 e 30 giorni] trovano applicazione **per le attività di cui al comma 4 ter** e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”*

Dunque, mediante **rinvio** ad una **disposizione** normativa **previgente** l'entrata in vigore della Riforma del mercato del lavoro, la riduzione degli intervalli temporali è consentita per le **attività stagionali**, già **escluse** dal **computo** del limite massimo di durata di **36 mesi** in caso di successione di contratti di lavoro a tempo determinato (art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs n. 368/2001).

Nello specifico, con il rimando al comma 4-ter dell'articolo 5 del D.Lgs n. 368/2001, viene esclusa l'osservanza degli intervalli ordinari (60 o 90 giorni) per la riassunzione a tempo determinato, risultando sufficiente e legittimo il rispetto degli **intervalli brevi** (20 o 30 giorni), nel caso:

- di **attività stagionali** di cui al **DPR n. 1525/1963**, e successive modifiche e integrazioni, nonché
- di quelle definite da **avvisi comuni** e dai **CCNL** siglati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative.

In virtù del suddetto rinvio, si deve ritenere che tra due contratti a tempo determinato vanno applicati ex lege i **termini ridotti** anche in tutte le **ipotesi di attività stagionale già delineate** dalle disposizioni contrattuali (relativamente all'esclusione del tetto dei 36 mesi), seppur anteriori alle previsioni della Riforma Fornero e del DL Sviluppo, senza necessità di ulteriori interventi della contrattazione stessa.

Secondo il Ministero, quindi, ogni eventuale **regolamentazione** adottata in **sede collettiva** prima dell'entrata in vigore delle modifiche normative ai sensi del comma 4-ter, dell'articolo 5 del D.Lgs n. 368/2001, risulta **valida** anche ai fini dell'individuazione delle ipotesi di **riduzione** delle pause obbligatorie tra due rapporti di lavoro a tempo determinato.

A tale proposito, si ricorda che Federalberghi e le altre parti sociali hanno individuato, ai sensi dell'**accordo 12 giugno 2008** e del **CCNL Turismo 20 febbraio 2010**, le seguenti **fattispecie**:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale;
- casi in cui il datore conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali.

INTERVALLI RIDOTTI NEL SETTORE DEL TURISMO

In applicazione della **delega** conferita dalla **Riforma del mercato del lavoro**, come integrata dal DL Sviluppo, il settore del turismo con appositi **accordi collettivi**

nazionali ha provveduto a definire i casi in cui vanno osservati i **termini ridotti** nella **riassunzione** con contratto di lavoro a tempo determinato, in luogo degli intervalli ordinari stabiliti dalla Riforma Fornero.

Gli accordi hanno **validità sino** a tutto il **30 giugno 2013** e, trascorso tale periodo, le Parti si riservano di verificare le condizioni per un'eventuale proroga degli effetti delle intese raggiunte.

CCNL Turismo - Confcommercio

In data **21 novembre 2012**, tra FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, con la partecipazione di CONFCOMMERCIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, è stato sottoscritto un **accordo** sulla disciplina della **successione dei contratti a tempo determinato** nel settore del turismo.

L'intesa si è resa necessaria in ragione delle **specificità** del **settore**, ovvero

- del carattere strutturalmente irregolare e discontinuo della richiesta di servizi turistici, nonché
- dell'esigenza di garantire la professionalità e l'occupabilità del personale assunto con contratto a termine.

Le Parti hanno concordato l'applicazione dell'intervallo ridotto pari a

- **20 giorni** dalla data di scadenza di un **contratto** di durata **fino a sei mesi**, ovvero
- **30 giorni** dalla data di scadenza di un **contratto** di durata **superiore a sei mesi**, per **tutte le fattispecie**, individuate dal **CCNL Turismo del 20 febbraio 2010** e successive modifiche ed integrazioni, di **legittima apposizione** di un **termine** alla durata di un rapporto di lavoro subordinato, e in **qualsiasi altro caso** stabilito dalla **contrattazione di secondo livello**, territoriale o aziendale.

A riguardo, secondo la **disciplina contrattuale** l'instaurazione di contratti a termine è consentita nelle seguenti **ipotesi**:

- **esigenze temporanee o contingenti** (art. 74 CCNL);
- fase di **avvio di nuove attività** per la messa a regime dell'organizzazione aziendale, mediante rapporti a tempo determinato non superiori ai dodici mesi, elevabili sino a ventiquattro mesi dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale (art. 75 CCNL);
- **sostituzione** e relativo **affiancamento** di lavoratori (art. 76 CCNL);
- ragioni di **stagionalità** di cui al DPR n. 1525/1963 (art. 77 CCNL) ed
- **intensificazioni** dell'**attività lavorativa** in determinati periodi dell'anno (art. 78 CCNL);
- esigenze connesse a cause di **forza maggiore** e/o ad **eventi o calamità naturali** (art. 79 CCNL).

Di conseguenza, i contratti individuali, stipulati sino a tutto il **30 giugno 2013** nel comparto di riferimento del settore del turismo, potranno essere legittimamente rinnovati rispettando gli intervalli brevi, limitando così gli effetti negativi delle modifiche della Riforma Fornero.

Inoltre, si ribadisce che, in virtù della risposta all'istanza di Interpello n. 37/2012 proposta proprio da Federalberghi, i termini ridotti, indipendentemente dalla stipula dell'accordo in esame, si applicano (senza limitazioni temporali, quindi anche oltre il 30 giugno 2013) anche alle **attività stagionali** di cui al DPR n. 1525/1963 e a quelle già individuate dall'accordo 12 giugno 2008 e dal CCNL Turismo – Confcommercio, ai fini

dell'esclusione dal computo del limite massimo di durata dei 36 mesi, seppur tali previsioni siano state concordate prima dell'entrata in vigore della Riforma Fornero e del DL Sviluppo.

CCNL Turismo - Confindustria

Con **accordo del 22 novembre 2012** Federturismo Confindustria, l'Associazione Italiana Confindustria Alberghi, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, hanno definito la disciplina della **riduzione** degli **intervalli temporali** intercorrenti tra un contratto a tempo determinato ed il successivo, dal momento che

- la conclusione di rapporti a termine nel settore turistico è finalizzata a soddisfare le esigenze strutturali di **flessibilità** e
- il rispetto delle pause obbligatorie ordinarie (60 o 90 giorni) determina la mancata opportunità di **occasioni lavorative** e non consente la **stabilizzazione** per i lavoratori stagionali anche riguardo l'esercizio del diritto di precedenza (art. 55 CCNL).

Gli **intervalli brevi** per la successione di contratti a termine tra le stesse parti, fissati in **20 giorni** per i contratti a tempo determinato di durata fino a sei mesi e **30 giorni** per i contratti a tempo determinato di durata superiore ai sei mesi, si applicano:

- nelle **aziende di stagione** come definite dall'articolo 50 del **CCNL** dell'industria turistica del **3 febbraio 2008**, rinnovato in data 9 luglio 2010, e
- riguardo le **attività stagionali** definite nell'**accordo del 24 giugno 2008** e successive modifiche e integrazioni, ossia in caso di contratti stipulati per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno e nelle ipotesi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercizio del diritto di precedenza nella riassunzione, anche se tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali; si ribadisce che rispetto alle attività stagionali trova applicazione quanto chiarito nell'Interpello n. 37/2012;
- per **esigenze temporanee** e/o **contingenti** (art. 54, lettera A) del CCNL);
- per la fase di **avvio di nuove attività**, mediante la stipula di contratti di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e, comunque non eccedente i 12 mesi, elevabile sino a 24 mesi da parte della contrattazione di secondo livello (art. 54, lettera B) del CCNL);
- per la **sostituzione** di lavoratori in tutti i casi di assenza retribuita, di aspettativa e di risoluzione del rapporto di lavoro limitatamente ai casi di dimissioni (art. 54, lettera C) del CCNL);
- per **ulteriori ipotesi** definite dalla **contrattazione di secondo livello**.

Infine, viene precisato che gli intervalli brevi si applicano relativamente ai contratti individuali sottoscritti sino a tutto il **30 giugno 2013** e che, in caso di mancata intesa sul rinnovo del CCNL entro il 30 aprile 2013, si provvederà ad una verifica degli effetti dell'accordo in esame e a fissare i termini di un'eventuale proroga dello stesso.

ACCORDO PER GLI STUDI PROFESSIONALI

Dopo il settore turistico, anche quello degli Studi professionali ha regolamentato l'applicazione degli **intervalli brevi** mediante l'**accordo del 28 novembre 2012** sulla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato, sottoscritto tra CONFPROFESSIONI, CONFEDERTECNICA, CIPA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

Pertanto, **da tale data** (28 novembre 2012) gli studi e le aziende rientranti nella sfera applicativa del CCNL degli Studi professionali siglato dalle suddette parti sociali, conformemente alla disciplina derogatoria introdotta dalla Legge n. 92/2012 e dal DL n. 83/2012, non devono più rispettare le pause ordinarie tra un contratto e l'altro.

Quindi, in **tutte le ipotesi** in cui sia necessaria la **riassunzione** di un lavoratore con **contratto a termine**, che sia già stato alle loro dipendenze in virtù di uno o più rapporti di lavoro a tempo determinato, gli studi/aziende dovranno osservare soltanto un intervallo di:

- **20 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi;
- **30 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.

In tal modo si è voluto dare una risposta adeguata all'esigenza di **flessibilità** dei professionisti datori di lavoro ed assicurare una maggiore **stabilizzazione** dei rapporti di lavoro nell'ambito degli studi professionali.

Infatti, si vuole garantire una più agevole ricollocazione dei lavoratori, nonché una maggiore **tutela** delle **competenze acquisite** dal personale e, a tale riguardo, la riduzione degli intervalli tra un contratto e l'altro favorisce il mantenimento in servizio del lavoratore, senza dover attendere troppo tempo per la sua riassunzione.

Infine, è stato assunto dalle parti l'impegno a valutare gli effetti dell'accordo e ad individuare causali legate alla specificità del settore nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale.

GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI DICEMBRE 2012

LUNEDÌ 17

Ritenute IRPEF mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di **novembre 2012**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali, a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **novembre 2012**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili Gestione separata

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione separata dei contributi dovuti su compensi erogati nel mese di **novembre 2012** a collaboratori coordinati e continuativi.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi ENPALS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **novembre 2012**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPGI mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **novembre 2012**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Accise".

Contributi INPS operai agricoli

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali, per il settore della manodopera agricola, relativi al **II trimestre 2012**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Addizionali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (**novembre 2012**).

GIOVEDÌ 27

ENPALS – Denuncia contributiva mensile unificata

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di **novembre 2012**, a favore dei lavoratori dello spettacolo.

Invio attraverso la procedura on-line fruibile dal portale dell'ENPALS o attraverso la trasmissione telematica dei flussi contributivi in formato Xml.

LUNEDÌ 31

Invio telematico del Flusso UNIEMENS

Ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile UNIEMENS dei **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co., co.co.pro., co.co.co. occasionali, lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **novembre 2012**.

Presentazione all'INPS del Flusso UNIEMENS tramite Internet.

Stampa libro unico

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **novembre 2012**.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI DICEMBRE 2012
--

Sabato 8: festività dell'Immacolata Concezione

Martedì 25: Santo Natale

Mercoledì 26: Santo Stefano

Eventuali festività legate alla ricorrenza del **Santo Patrono**. ■