

TOMIOLO

STUDIO ASSOCIATO

di consulenza commerciale e del lavoro

Con la collaborazione del Centro Studi SEAC siamo lieti di inviarLe il n. 11 di

SPAZIO AZIENDE – NOVEMBRE 2011

LE ULTIME NOVITÀ

<p>L'INAIL fissa lo sconto artigiani per l'anno 2011 al 7,01%</p> <p>Determina Presidente INAIL del 27 ottobre 2011</p>	<p>Il Presidente dell'INAIL, con la Determina n. 296 del 27 ottobre 2011, ha fissato, per l'anno 2011, la riduzione dei premi dovuti dalle aziende artigiane che ne abbiano i requisiti, nella misura del 7,01%.</p> <p>Si attende ora la pubblicazione del relativo decreto ministeriale.</p> <p>Per godere dello sconto le imprese artigiane devono aver richiesto l'ammissione al beneficio per l'anno 2011 in sede di Autoliquidazione 2010/2011.</p>
<p>Riordino della disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi</p> <p>Circolare INPS n. 139 del 27 ottobre 2011</p>	<p>L'INPS, con la Circolare n. 139 del 27 ottobre 2011, fornisce istruzioni in merito al D.Lgs n. 119 del 18 luglio 2011 emanato in attuazione dell'articolo 23 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.</p> <p>In particolare, in relazione alla facoltà della lavoratrice di riprendere l'attività lavorativa, previa certificazione del ginecologo dipendente o convenzionato con il SSN, in caso di fruizione del congedo di maternità in conseguenza all'interruzione della gravidanza successiva al 180° giorno, l'Istituto precisa che il diritto alla relativa indennità viene meno a decorrere dalla data di ripresa dell'attività lavorativa.</p> <p>Per quanto concerne i riposi giornalieri per allattamento in caso di adozione e affidamento, il D.Lgs n. 119/2011 opera, a parere dell'Istituto, una correzione meramente formale, riferendone la fruizione al primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia, anziché al suo primo anno di vita: tale soluzione era peraltro già operativa alla luce della sentenza della Corte Costituzionale 9 aprile 2003, n. 104.</p>
<p>Incentivi per l'assunzione di "giovani genitori"</p> <p>Messaggio INPS n. 20065 del 21 ottobre 2011</p>	<p>L'INPS, con Messaggio n. 20065 del 21 ottobre 2011, interviene per fornire istruzioni operative per il recupero tramite UNIFORMITÀ dell'incentivo previsto dal Decreto del Ministro della Gioventù 19 novembre 2010, consistente nell'erogazione di un contributo una tantum di 5.000,00 euro all'impresa che assume a tempo indeterminato, i cosiddetti "giovani genitori". Si tratta di soggetti di età non superiore ai 35 anni (inferiore a 36), che sono genitori di figli minori, legittimi, naturali o adottivi, ovvero affidatari di minori, che sono titolari di un rapporto di lavoro precario (contratto a tempo determinato, somministrazione, intermittente, job sharing, inserimento, co.co.co., co.co.pro., lavoro accessorio).</p>
<p>Congedo parentale: chiarimenti INPS</p> <p>Messaggio INPS n. 19772 del 18 ottobre 2011</p>	<p>L'INPS, con il Messaggio n. 19772 del 18 ottobre 2011, interviene per fornire alcuni chiarimenti relativi alle modalità di computo e di indennizzo delle giornate di congedo parentale. In particolare, l'Istituto precisa che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i giorni festivi, le domeniche e i sabati (in caso di settimana corta) che ricadono all'interno di un periodo di ferie, malattia o assenze ad altro titolo non sono indennizzabili né computabili come congedo parentale; • il congedo parentale non può essere fruito a ore ad eccezione del caso in cui il lavoratore sia titolare di due o più rapporti part-time di tipo orizzontale o misto, nel qual caso vi è la possibilità di astenersi per congedo parentale in relazione ad uno solo dei rapporti.

COMMENTI

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2011, il D.Lgs 14 settembre 2011, n. 167, **“Testo unico dell’apprendistato”** che attua la delega conferita al Governo dall’articolo 1, comma 30, Legge n. 247 del 24 dicembre 2007 e dall’articolo 46 della Legge n. 183/2010 (Collegato Lavoro).

Il provvedimento è frutto di un lungo periodo di **concertazione**: già nell’intesa del 17 febbraio 2010 tra Governo, Regioni, Province autonome e Parti sociali si era convenuto di rilanciare il contratto di apprendistato con l’obiettivo di garantire un percorso di formazione a tutti gli apprendisti. Successivamente, il 27 ottobre 2010 Governo, Regioni e Parti sociali arrivano ad un’intesa per la riforma dell’apprendistato, con l’obiettivo di confermare il contratto di apprendistato quale canale privilegiato per l’ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Tale volontà è ribadita nell’Accordo tra Governo e Parti sociali dell’11 luglio 2011 che riprende l’Accordo Stato – Regioni del 7 luglio 2011 (approvato dal Consiglio dei Ministri, nella seduta del 28 luglio 2011).

Il nuovo Testo unico sull’apprendistato, composto da soli sette articoli, è entrato **in vigore il 25 ottobre 2011**.

I contratti in essere rimangono disciplinati dalla previgente disciplina, ma il Testo unico **abroga** esplicitamente:

- la Legge 19 gennaio 1955, n. 25;
- gli articoli 21 e 22 della Legge n. 56/87;
- l’articolo 16 della Legge n. 196/97;
- gli articoli da 47 a 53 del D.Lgs n. 276/03.

Il provvedimento ha il vantaggio di rendere omogenea la normativa, in passato alquanto frammentata, stabilendo, che la cornice normativa del contratto di apprendistato è fissata da **accordi interconfederali**, ovvero **contratti collettivi di lavoro** stipulati a livello **nazionale** da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei principi fissati all’articolo 2.

Di seguito si illustrano le maggiori novità del provvedimento.

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO VECCHIE E NUOVE

L’articolo 1, D.Lgs n. 167/2011, definisce il contratto di apprendistato *“... un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all’occupazione dei giovani.”*

La riforma presenta **tre tipologie** di apprendistato che ripropongono, con alcune novità, le tipologie già introdotte dal D.Lgs n. 276/2003. Infatti, il contratto di apprendistato è previsto:

- per la **qualifica** e per il **diploma professionale**, rivolto ai giovani tra 15 e 25 anni, che possono conseguire, lavorando, una qualifica triennale o un diploma professionale quadriennale (articolo 3); il limite massimo di età è stato innalzato da 18 anni a 24 anni e 364 giorni;
- **professionalizzante** o **contratto di mestiere**, rivolto ai giovani tra 18 e 29 anni (articolo 4);

- di **alta formazione** e di **ricerca**, anch'esso rivolto ai giovani tra 18 e 29 anni al fine di conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari e per la formazione dei giovani ricercatori per il settore privato (articolo 5).

L'età di accesso a tali ultime due tipologie di contratto scende a 17 anni, qualora i soggetti siano in possesso di una qualifica professionale.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Gli standard generali della **formazione** e la regolamentazione dei **profili formativi** sono fissati:

- dalle Regioni e Province Autonome,
- previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province Autonome,
- sentite le associazioni dei datori e dei prestatori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In particolare i criteri e i principi direttivi alla base della definizione, da parte delle Regioni, dei **profili formativi** devono seguire i criteri indicati dal secondo comma dell'articolo 3:

- definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D.Lgs n. 226/2005 (Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione);
- previsione di un monte ore di formazione finalizzato al conseguimento della qualifica/diploma professionale; tale formazione può essere esterna od interna all'azienda e deve rispettare gli standard minimi definiti dal D.Lgs n. 226/2005;
- l'erogazione della formazione aziendale deve avvenire nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni e in attuazione dei contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, da parte delle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, anche all'interno degli enti bilaterali.

Per la piena operatività del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è necessario attendere la **normativa regionale** che disciplini i **profili formativi**. Tuttavia, il **periodo transitorio massimo**, in cui in assenza di interventi regionali è possibile applicare le regole previgenti è fissato in massimo **sei mesi** dalla data di entrata in vigore del Testo unico; trascorso tale periodo trovano applicazione le nuove disposizioni.

La **durata** è commisurata alla qualifica o al diploma da conseguire, ma non deve superare i **tre anni**. Gli anni diventano **quattro** in caso di diploma quadriennale regionale.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

La durata e modalità di erogazione della **formazione tecnico specialistica** e i **profili normativi** nell'apprendistato professionalizzante **sono disciplinati** dagli **accordi interconfederali** e dai **contratti collettivi**, sulla base dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione da conseguire.

In particolare la formazione tecnica/specialistica può essere svolta sia internamente che esternamente all'azienda (anche con il finanziamento per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali).

Resta affidata alle Regioni, sentite le parti sociali, la **formazione di base** o "trasversale" che, tuttavia, non può essere superiore a **centoventi ore nel triennio**.

In assenza della predetta offerta formativa pubblica trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

La **durata**, anche minima, del contratto è fissata dai predetti accordi interconfederali/contratti collettivi nel limite massimo di:

- **tre anni**;
- elevati a **cinque** per le figure professionali dell'**artigianato** individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

L'apprendistato professionalizzante o di mestiere ha come finalità il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali; la relativa formazione tecnica/specialistica è svolta sotto la responsabilità dell'azienda.

L'articolo 4, comma 5, prevede che i CCNL possano stabilire, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in **cicli stagionali**, la possibilità di prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di **apprendistato professionalizzante**, anche a **tempo determinato** (rispetto all'Intesa dell'11 luglio 2011 scompare il riferimento al D.Lgs n. 368/2001 e alle durate minime).

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è finalizzato:

- al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore;
- al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- alla specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti superiori;
- al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

La durata e modalità di erogazione della **formazione**, è rimessa alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i soggetti dell'alta formazione (università, istituti tecnici professionali, istituzioni formative o di ricerca ecc.).

In assenza di regolamentazioni regionali è consentito al datore di lavoro, singolarmente o nell'ambito dell'associazione di appartenenza, stipulare apposite **convenzioni** con i predetti soggetti.

L'apprendistato di **ricerca**, diversamente dall'apprendistato di alta formazione, non è finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio ma è rivolto alla mera attività di ricerca; in questo senso può divenire un valido strumento per le aziende, anche medio o piccole, attente all'innovazione.

Apprendistato per i lavoratori in mobilità

È prevista la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato con **lavoratori in mobilità** (di qualsiasi età), espulsi dai processi produttivi, con la finalità di consentirne la **riqualificazione** professionale o ai fini di una nuova **qualificazione**.

Il testo dell'accordo conferma i benefici contributivi previsti per i lavoratori in mobilità a tempo indeterminato, ovvero:

- l'aliquota agevolata in misura pari al 10% per diciotto mesi (art. 25, comma 9, Legge n. 223/1991) e
- il contributo mensile del 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore (art. 8, comma 4, Legge n. 223/1991).

Diversamente dalle altre tipologie di contratto di apprendistato è escluso, per i contratti di apprendistato instaurati con lavoratori in mobilità, il mantenimento del beneficio contributivo in caso di continuazione del rapporto al termine del periodo di formazione.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE: CHIARIMENTI SUL LIMITE DI 5 ANNI

In risposta all'**Interpello n. 40 del 26 ottobre 2011**, il Ministero del Lavoro fornisce chiarimenti in merito alla durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere di cui all'art. 4 del D.Lgs n. 167/2011.

Nello specifico viene chiarito il principio in base al quale, ai fini della corretta applicazione dei limiti temporali previsti per il contratto di apprendistato, si debba guardare ai "contenuti competenziali" che caratterizzano in concreto la prestazione del lavoratore e non al settore di riferimento del datore di lavoro.

Il quesito

La Confcommercio e la Confesercenti hanno presentato domanda di interpello per avere chiarimenti, alla luce della disciplina relativa alla durata massima del nuovo **apprendistato professionalizzante o di mestiere** di cui all'art. 4 del D.Lgs n. 167/2011. Nello specifico, gli interpellanti hanno sottoposto all'attenzione del Ministero la possibilità di applicare il **termine "lungo" di 5 anni** previsto per il **settore artigiano**, anche in presenza di apprendisti che, seppur dipendenti da aziende di altro settore, svolgono nella sostanza mansioni equipollenti per le quali con buona dose di verosimiglianza sia necessario che il percorso formativo sfoci nell'acquisizione degli stessi contenuti competenziali.

Il parere del Ministero

La Direzione generale per le Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, pone l'attenzione sul disposto normativo di cui all'**art. 4, comma 2, del D.Lgs n. 167/2011**, il quale esplicitamente dispone:

*"gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni **ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento**".*

Fermo restando il riferimento esplicito da parte della norma, il Ministero si spinge a fornire un'interpretazione della stessa volta a considerare il riferimento alle "*figure professionali dell'artigianato*", legato non tanto e non solo all'attività di natura artigianale dell'azienda che si trovi nella necessità di applicare il contratto di apprendistato, ma piuttosto alla concreta attività svolta dal lavoratore, le cui mansioni spesso possono rivestire i caratteri tipici dell'attività artigiana, pur essendo inserita convenzionalmente in altri contratti, quale Terziario, Turismo, ecc.

Infatti, il Ministero precisa che per tutte le figure:

"previste nell'ambito dei diversi contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici Esercizi e delle aziende di Panificazione – i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, si ritiene (...) possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi massimi di 5 anni."

In sintesi il Ministero ritiene applicabile il **termine di 5 anni**, previsto dall'art. 4 del D.Lgs n. 167/2011, non solo agli apprendisti assunti da aziende artigiane, ma anche a quei **sogetti che operano nel campo artigiano** e che, evidentemente, **non possono limitarsi alle figure** individuate esclusivamente dalla **contrattazione degli artigiani**.

Alla luce di quanto fin qui chiarito dal Ministero, si ritiene opportuno sottolineare che, ferma restando la portata innovativa ed estensiva del chiarimento fornito, ad oggi non esistono le condizioni concrete ai fini della pratica applicazione dell'estensione di cui trattasi. Sarà infatti necessario che, in presenza dell'omologa mansione nel contratto collettivo, le Parti stipulanti prevedano nell'articolato contrattuale la possibilità di applicare l'apprendistato della durata di 5 anni di cui al D.Lgs n. 167/2011 per specifiche qualifiche professionali.

Non si dimentichi che l'evoluzione normativa in materia giuslavoristica sta percorrendo la direzione della maggiore libertà di regolamentazione del rapporto di lavoro in relazione alla volontà delle parti sociali nonché alle diverse realtà territoriali, con conseguente sottrazione di competenza nelle stesse materie alla legislazione statale. Tale direzione, nel lasciare maggiore spazio alle parti sociali, ne richiede il necessario intervento **entro 6 mesi**.

Ad oggi l'Interpello in esame fornisce la possibilità di allargare le maglie dell'apprendistato nei casi descritti, ma tale estensione risulterà inapplicabile fino a quando le Parti non interverranno con un'esplicita previsione in tale direzione all'interno dei diversi Contratti Collettivi.

ASPETTI SANZIONATORI

Gli aspetti sanzionatori più pesanti riguardano le **inadempienze** nell'erogazione della **formazione**, infatti

- laddove il datore di lavoro sia esclusivo responsabile e
- l'inadempimento sia tale da impedire la realizzazione delle finalità contrattuali,
- la sanzione è pari alla **differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta**, con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, **maggiorata del 100 per cento**, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Nel caso in cui il periodo formativo non si è ancora concluso (contratto in corso di esecuzione), in presenza di inadempimenti nell'erogazione della formazione definita nel piano formativo individuale, gli ispettori sono tenuti ad adottare un **provvedimento di disposizione** assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere (art. 14, D.Lgs n. 124/2004).

Il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro per ogni violazione delle **disposizioni contrattuali** collettive, attuative dei principi di:

- forma scritta;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- inquadramento;
- presenza di un tutore o referente aziendale.

In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1.500 euro.

GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI NOVEMBRE 2011**GIOVEDÌ 10****Modello 730 integrativo**

Ultimo giorno utile per la consegna al dipendente o pensionato del modello 730 integrativo e del prospetto di liquidazione mod. 730/3 integrativo, per la consegna al sostituto d'imposta del risultato finale della dichiarazione e per la trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate delle dichiarazioni integrative.

MERCOLEDÌ 16**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 **ottobre 2011**.

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 **ottobre 2011**.

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 corrisposti su compensi erogati nel mese precedente (**ottobre 2011**) a collaboratori coordinati e continuativi e venditori a domicilio, iscritti e non iscritti a forme di previdenza obbligatoria.

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 **ottobre 2011**.

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 **ottobre 2011**.

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

Quarta rata premi INAIL

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento della IV rata dei premi INAIL.

Stampa Libro unico

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **ottobre 2011**.

VENERDÌ 25***ENPALS – Denuncia contributiva mensile unificata***

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di **ottobre 2011**, a favore dei lavoratori dello spettacolo occupati, del periodo lavorativo e della retribuzione percepita da ognuno di essi.

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

MERCOLEDÌ 30***Trattenuta II o unica rata IRPEF***

Ultimo giorno utile per i sostituti d'imposta per effettuare le operazioni di trattenuta sullo stipendio della II o unica rata di acconto IRPEF per l'anno in corso.

Contributi FASI

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento al FASI dei contributi sanitari integrativi per i dirigenti industriali relativi al trimestre **ottobre – dicembre 2011**.

Versamento tramite bollettino bancario denominato "bollettino freccia" predisposto dal FASI o tramite RID.

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 **ottobre 2011**.

Presentazione all'INPS del Flusso UNIEMENS tramite Internet.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI NOVEMBRE 2011

Martedì 1: festività di Ognissanti

Venerdì 4: festività civile

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