

Interpelli in sintesi: lavoratori svantaggiati, fondi di solidarietà bilaterale, successione somministrazione e contratto a termine, contributo addizionale Inps t.d., congedo per assistenza ed età avanzata

di Nicola Porelli

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato in data 21 dicembre 2012 n. 6 risposte a quesiti presentati a mezzo interpello. Si sotto riporta una analisi sintetica di 5 Interpelli.

Interpello	21 dicembre 2012, n. 38
Richiedente	Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro
Oggetto	art. 20, comma 5-ter, lett. c, d.lgs. n. 276/2003 – definizione di lavoratori svantaggiati ai sensi dell’art. 2, n. 18), lett. d) e f), Reg. (CE) n. 800/2008. L’Assolavoro.
Istanza	<p>L’Istante chiede chiarimenti in ordine alla definizione di “<i>lavoratori svantaggiati</i>” (Reg. CE n. 800/2008 – novellato art. 20, comma 5-ter, lett. c, d.lgs. n. 276/2003), per i quali è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato senza che debba trovare applicazione il c.d. causalone.</p> <p>In particolare viene chiesto quali soggetti rientrano nella categoria:</p> <ul style="list-style-type: none">- degli “<i>adulti che vivono soli con una o più persone a carico</i>” (lettera d), Reg. CE n. 800/2008);- dei “<i>membri di una minoranza nazionale all’interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un’occupazione stabile</i>” (lettera f), Reg. CE n. 800/2008).
Sintesi risposta	<p>Per “<i>gli adulti che vivono soli con una o più persone a carico</i>” devono intendersi:</p> <ul style="list-style-type: none">- “<i>adulti</i>” coloro che hanno superato i 25 anni di età, atteso che nella stessa disciplina comunitaria è invece considerato “giovane” colui che ha un’età compresa tra i 15 e i 25 anni;- “<i>soli con una o più persone a carico</i>”, qualora il lavoratore, anche attraverso il certificato anagrafico (ovvero dichiarazione sostitutiva) concernente lo “stato di famiglia”, risulti il solo soggetto a sostenere il nucleo familiare, in quanto con una o più persone fiscalmente “a carico”.

	<p>Per “<i>membri di una minoranza nazionale all’interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un’occupazione stabile</i>”, ci si riferisce, in particolare, alle minoranze “<i>linguistiche storicamente insediate sul territorio italiano</i>” (art. 2 della L. n. 482/1999 - in attuazione dell’art. 6 della Costituzione, all’art. 1, comma 2, popolazioni che risultano ufficialmente riconosciute in Italia).</p> <p>In ogni caso si ritiene che debba coesistere in capo al soggetto beneficiario, anche il necessario presupposto richiesto dalla disciplina comunitaria secondo cui il lavoratore presenti la “<i>necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un’occupazione stabile</i>”.</p>
Note	<p>Con questo interpello vengono individuati i c.d. “soggetti svantaggiati” ai sensi del reg. CE 800/2008 per i quali è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato senza che debba trovare applicazione il c.d. causalone.</p>

Interpello	21 dicembre 2012, n 39
Richiedente	ANIA (associazione italiana fra le imprese assicuratrici)
Oggetto	fondi di solidarietà bilaterali – prestazione ordinaria in caso di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa – art. 3, commi 4 e 31, L. n. 92/2012.
Istanza	<p>Viene richiesta la corretta interpretazione dei due commi sopra riportati.</p> <p>In particolare per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la prima disposizione, “<i>al fine di assicurare la definizione, entro l’anno 2013, di un sistema inteso ad assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti</i>”, prevede la possibilità, per le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di stipulare accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, “<i>con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria</i>”; - la seconda disposizione secondo la quale i fondi “<i>assicurano almeno la prestazione di un assegno ordinario di importo pari all’integrazione salariale, di durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria</i>”.
Sintesi risposta	La disposizione va intesa nel senso che i fondi devono assicurare “ <i>almeno la prestazione di un assegno ordinario di importo pari all’integrazione salariale</i> ” e che sia “ <i>almeno</i> ” di “ <i>durata non superiore a un ottavo delle ore</i> ”

	<i>complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile</i> ". In sostanza tale prestazione, non può non assicurare un intervento di durata "almeno pari ad un ottavo delle ore lavorabili" .
Note	Per garantire "adeguate" forme di sostegno al reddito l'intervento dei Fondi non può non assicurare una durata di "almeno pari ad un ottavo delle ore lavorabili".

Interpello	21 dicembre 2012, n. 40
Richiedente	<i>Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro</i>
Oggetto	successione contratto di somministrazione a tempo determinato e contratto a termine – agevolazioni contributive <i>ex art. 8, comma 2, l. n. 223/1991</i> .
Istanza	L'Istante chiede se è possibile godere dello sgravio contributivo in questione nell'ipotesi in cui un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità sia utilizzato da un'impresa attraverso lo strumento della somministrazione di lavoro (d.lgs. n. 76/2003) e sia successivamente assunto, ancora come lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, dalla medesima impresa con contratto a termine di 12 mesi ai sensi dell'art. 8, comma 2, della l. n. 223/1991.
Sintesi risposta	<p>Il Ministero ricorda che il beneficio contributivo di cui all'art. 8, comma 2, della L. n. 223/1991 consiste nella riduzione del contributo per un periodo massimo di 12 mesi, pari a quello previsto per gli apprendisti, in caso di assunzione a termine di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità e nel prolungamento del medesimo beneficio per ulteriori 12 mesi in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.</p> <p>Il Ministero precisa che <i>"la determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato (...)"</i>.</p> <p>La singola impresa che abbia fruito di agevolazioni attraverso l'utilizzo di lavoratori somministrati e attraverso contratti di lavoro stipulati direttamente con i medesimi lavoratori dovrà sommare i relativi periodi ai fini della determinazione della durata massima della riduzione contributiva.....si ritiene pertanto possibile un cumulo della agevolazione contributiva ma nei limiti della durata massima complessiva di 12 mesi, prorogabili per ulteriori 12 mesi in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.</p>
Note	L'agevolazione contributiva prevista per l'assunzione di lavoratori in mobilità non può superare i 12 mesi, con lo stesso utilizzatore/datore di lavoro, anche come sommatoria tra periodi di somministrazione a tempo determinato e contratto a termine.

Interpello	del 21 dicembre 2012, n. 42
Richiedente	<i>FEDERALBERGHI</i>
Oggetto	contributo addizionale dell'1,4 % per rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato – art. 2, comma 28, l. n. 92/2012.
Istanza	L'Istante ha chiesto chiarimenti in merito al contributo addizionale pari all'1,4

	<p>% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, applicabile ai contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato (ai sensi della legge citata nell'oggetto).</p> <p>In particolare, si chiedono precisazioni in ordine alle esclusioni dall'applicazione del predetto contributo, con specifico riferimento alle attività di carattere stagionale svolte da lavoratori assunti a termine.</p>
Sintesi risposta	<p>Il dettato normativo non trova applicazione in alcune ipotesi tra le quali quella concernente i</p> <p><i>“lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali (d.P.R. n. 1525/1963 nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative (...)”</i></p> <p>Quindi, le imprese che svolgono un'attività a carattere stagionale, così individuata da contratti collettivi o avvisi comuni formalizzati entro la fine del 2011 (ad es. Ccnl Turismo 20 febbraio 2010), sono esonerate dal versamento del contributo in questione in relazione al personale a tempo determinato.</p>
Note	<p>Il contributo addizionale dell'1,4%, previsto dalla c.d. Riforma del mercato del lavoro (l. 92/2012) per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, non è dovuto per i lavoratori assunti a termine per attività stagionali definite dal d.P.R. n. 1525/1963 e per quelle individuate dai contratti collettivi o avvisi comuni formalizzati entro la fine del 2011 (ad es. Ccnl Turismo 20 febbraio 2010).</p>

Interpello n.	21 dicembre 2012, n. 43
Richiedente	<i>ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani)</i>
Oggetto	art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001 – congedo per assistenza coniuge convivente di soggetto con handicap.
Istanza	<p>L'Istante chiede precisazioni in ordine alla corretta interpretazione della disposizione normativa di cui sopra, nella parte in cui contempla le ipotesi di <i>“mancanza, decesso, o (...) presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente”</i>, quali causali che legittimano la richiesta di fruizione del congedo in esame da parte di soggetti diversi dal coniuge stesso.</p> <p>L'interpellante pone la questione afferente alla possibilità di considerare l'età avanzata del coniuge convivente – superiore agli 80 anni – quale fattispecie presuntiva di uno stato invalidante, ovvero se, anche in quest'ultima circostanza, sia comunque necessaria una certificazione medica attestante l'eventuale stato patologico.</p>
Sintesi risposta	<p>Premessa: la norma stabilisce che <i>“il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità (...) ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, (...)</i> <i>In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli</i></p>

	<p><i>conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi</i>".</p> <p>Alla luce delle circolari della Funzione Pubblica n. 13/2010 e 1/2012 e dalla circolare INPS n. 28/2012: per quanto concerne la nozione di patologie invalidanti, in presenza delle quali risulta possibile accordare il congedo, occorre attenersi alla casistica indicata dall'art. 2, comma 1, lett. d), del decreto interministeriale n. 278/2000.</p> <p>Si può, pertanto, affermare che la legge consente l'ampliamento della platea dei familiari legittimati a fruire del congedo di cui all'art. 42, comma 5, solo in presenza di una delle situazioni individuate dal medesimo decreto, comprovate da idonea documentazione medica.</p> <p>Quindi il diritto a fruire dei congedi in questione può essere goduto da un soggetto diverso dal precedente "titolare" solo in ragione delle ipotesi tassativamente indicate dal Legislatore, fra le quali rientra quella legata alla presenza di "patologie invalidanti". Pertanto, l'età avanzata del titolare del diritto non costituisce un requisito sufficiente per legittimare il godimento del congedo da parte di altri soggetti titolati.</p>
Note	<p>L'età avanzata non è considerata una "patologia invalidante" per quanto concerne la disciplina del congedo per assistenza coniuge convivente di soggetto con handicap. Di conseguenza, il diritto allo stesso congedo non può essere esercitato da soggetto diverso.</p>

Nicola Porelli
ADAPT Professional Fellow