

Il quadro normativo di disciplina dei rapporti di lavoro, tanto nel settore pubblico che in quello privato, è stato oggetto nel corso dell'ultimo anno di rilevanti e spesso contrapposti interventi di legge. Con il cambio di Legislatura e l'opera di *deregulation* avviata dal Ministro Sacconi, il disegno riformatore delineato nella legge 24 dicembre 2007, n. 247 è stato accantonato per far luogo a una diversa filosofia volta a ridurre il peso della regolazione e ridare piena attuazione al processo di modernizzazione del diritto del lavoro contenuto nella Legge Biagi. Attraverso ben tre decreti legge è stato profondamente ridisegnato il quadro normativo del lavoro pubblico e privato e sono state poste le premesse per il completamento della riforma del sistema previdenziale. L'impegno che si richiede ora agli operatori giuridici, alle imprese, ai sindacati è notevole. Si tratta infatti di coordinare tra loro e ricondurre a un quadro coerente disposizioni di dettaglio di diversa ispirazione e matrice che toccano numerosi profili e istituti giuridici. I contributi raccolti nel presente commentario, firmati anche da autori che hanno contribuito alla redazione dei recenti decreti, mirano a fornire una prima interpretazione sistematica delle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247. L'obiettivo è di fornire al lettore le giuste coordinate concettuali e le più essenziali linee di indirizzo operativo necessarie per assimilare e gestire il nuovo assetto legale dei rapporti di lavoro.

**MICHELE TIRABOSCHI**, Ordinario di Diritto del lavoro – Direttore della Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di Adapt e della Fondazione Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

**GIULIANO CAZZOLA**, Esperto di previdenza – Senior Advisor del Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

**PIERLUIGI RAUSEI**, Direttore della Direzione provinciale del lavoro di Macerata – Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro presso la Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di Adapt e della Fondazione Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

**FRANCESCO VERBARO**, Segretario generale del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, Consigliere della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Collaboratore del Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

ISBN 88-14-14846-5



9 788814 148460

EURO 00,00  
5555-33

LE NUOVE LEGGI CIVILI

**LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO E IL NUOVO WELFARE**

a cura di MICHELE TIRABOSCHI



LE NUOVE LEGGI CIVILI

# LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO E IL NUOVO WELFARE

Commentario sistematico delle norme di lavoro e previdenza contenute nelle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247

a cura di

**MICHELE TIRABOSCHI**

con la collaborazione di

**GIULIANO CAZZOLA  
PIERLUIGI RAUSEI  
FRANCESCO VERBARO**



**GIUFFRÈ EDITORE**

## INDICE SOMMARIO

### Capitolo I

#### IL LAVORO A TERMINE RIVISITATO

1.	L'apposizione del termine al contratto di lavoro: il nuovo quadro legale <i>di Michele Tiraboschi</i> . . . . .	3
2.	Brevi riflessioni sull'articolo 4- <i>bis</i> del decreto legislativo n. 368 del 2001 <i>di Francesco Basenghi</i> . . . . .	23
3.	L'articolo 4- <i>bis</i> del decreto legislativo n. 368 del 2001 al vaglio della Corte Costituzionale <i>di Michele Tiraboschi</i> . . . . .	33
4.	La nuova disciplina della successione dei contratti a termine: il regime transitorio e il potere derogatorio della contrattazione collettiva <i>di Michele Tiraboschi</i> . . . . .	37
5.	Il diritto di precedenza <i>di Alessandro Corvino</i> . . . . .	43
6.	Contratto a termine: gli orientamenti della giurisprudenza <i>di Iacopo Senatori</i> . . . . .	55

### Capitolo II

#### IL RITORNO ALLA LEGGE BIAGI

##### SEZIONE A

##### IL RILANCIO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

1.	Apprendistato professionalizzante: il canale della formazione aziendale <i>di Michele Tiraboschi</i> . . . . .	79
2.	Lavori stagionali a contenuto formativo e nuovi limiti di durata al contratto di apprendistato <i>di Michele Tiraboschi</i> . . . . .	95
3.	L'apprendistato di alta formazione <i>di Michele Tiraboschi</i> . . . . .	101
4.	La semplificazione nella gestione del contratto di apprendistato <i>di Paola De Vita</i> . . . . .	111

SEZIONE B  
APPALTI, INDICI DI CONGRUITÀ,  
LAVORO IN COOPERATIVA

- |  |     |
|--|-----|
| 5. Lavoro in appalto e regime della responsabilità solidale <i>di Chiara Bizzarro</i> .....  | 117 |
| 6. L'abrogazione degli indici di congruità <i>di Chiara Bizzarro, Pierluigi Rausei</i> .....                                       | 129 |
| 7. Cooperazione e mercato tra agevolazioni negate, abusi di mutualità e <i>dumping</i> contrattuale <i>di Sergio Vergari</i> ..... | 141 |

SEZIONE C  
LAVORO A CHIAMATA, LAVORO OCCASIONALE  
DI TIPO ACCESSORIO, LAVORO A TEMPO PARZIALE

- |   |     |
|---|-----|
| 8. Il ripristino del lavoro a chiamata <i>di Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi</i> .....                             | 163 |
| 9. Il part-time <i>di Alberto Russo</i> .....   | 177 |
| 10. La nuova disciplina del lavoro occasionale di tipo accessorio <i>di Niccolò Persico, Michele Tiraboschi</i> .....   | 181 |
| 11. La sperimentazione del lavoro occasionale di tipo accessorio in Francia e Belgio <i>di Anna Maria Sansoni</i> ..... | 191 |

SEZIONE D  
IL LAVORO DEI DIVERSAMENTE ABILI

- |  |     |
|--|-----|
| 12. Il nuovo quadro regolatorio per l'assunzione dei disabili: pacchetto welfare 2007 e ripristino della Legge Biagi <i>di Niccolò Persico</i> ..... | 201 |
|--|-----|

SEZIONE E  
PROSPETTIVE EVOLUTIVE:  
LA RIFORMA DEL PROCESSO DEL LAVORO

- |   |     |
|---|-----|
| 13. Obbligo di motivazione contestuale alla lettura del dispositivo: primo passo verso la riforma del processo del lavoro <i>di Alessandro Corvino</i> .... | 215 |
|---|-----|

**Capitolo III**  
**LE MISURE A SOSTEGNO**  
**DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO**

SEZIONE A  
MISURE FISCALI E CONTRIBUTIVE

- |    |   |     |
|----|---|-----|
| 1. | Le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro: la detassazione di straordinari e premi di <i>Michele Tiraboschi</i> . . . . . | 223 |
| 2. | Straordinari e detassazione: un caso pratico di <i>Marco Crippa</i> . . . . .   | 235 |
| 3. | Lo sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello di <i>Roberta Caragnano</i> . . . . .                            | 245 |
| 4. | Il nuovo regime fiscale delle <i>stock options</i> di <i>Roberta Caragnano</i> . . . . .  | 255 |

SEZIONE B  
LE MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

- |    |   |     |
|----|---|-----|
| 5. | La nuova disciplina dell'orario di lavoro e il ruolo della contrattazione collettiva di <i>Niccolò Persico, Alberto Russo</i> . . . . . | 263 |
| 6. | L'orario di lavoro nel trasporto tra prassi ministeriale e chiarimenti normativi di <i>Michele Tiraboschi</i> . . . . .                 | 275 |
| 7. | La rivisitazione del riposo settimanale e i chiarimenti sul lavoro a turni di <i>Alessandro Corvino, Sara Ferrua</i> . . . . .          | 283 |
| 8. | Il nuovo regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro di <i>Alessandro Corvino, Pierluigi Rausei</i> . . . . .                   | 291 |

**Capitolo IV**  
**LA DEREGOLAZIONE DELLA GESTIONE DOCUMENTALE**  
**DEI RAPPORTI DI LAVORO**

SEZIONE A  
LA RIDUZIONE DEGLI ONERI AMMINISTRATIVI

- |    |  |     |
|----|--|-----|
| 1. | Semplificazione e abbattimento degli oneri amministrativi per le imprese di <i>Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi, Antonella Valeriani</i> . . . . . | 305 |
|----|--|-----|

SEZIONE B  
IL LIBRO UNICO DEL LAVORO

- |    |   |     |
|----|---|-----|
| 2. | Il nuovo libro unico del lavoro di <i>Francesco Lucrezio Monticelli, Pierluigi Rausei</i> . . . . . | 321 |
| 3. | La tenuta del libro unico del lavoro di <i>Andrea Asnaghi, Pierluigi Rausei</i> . . . . .           | 333 |

4.	Il sistema sanzionatorio del libro unico del lavoro <i>di Pierluigi Rausei, Davide Venturi</i> . . . . .	345
5.	La maxi-sanzione dopo il libro unico del lavoro <i>di Andrea Asnaghi, Pierluigi Rausei</i> . . . . .	359

## SEZIONE C

## LE ABROGAZIONI E GLI OBBLIGHI SEMPLIFICATI

6.	L'abrogazione dei libri paga e matricola <i>di Davide Venturi</i> . . . . .	365
7.	L'abrogazione della supersanzione per omessa istituzione e mancata esibizione dei libri paga e matricola <i>di Pierluigi Rausei</i> . . . . .	373
8.	L'abrogazione del registro d'impresa <i>di Pierluigi Rausei</i> . . . . .	379
9.	La semplificazione in materia di lavoro a domicilio <i>di Enrico Barraco</i> . . . . .	385
10.	L'abrogazione delle norme sul collocamento nello spettacolo <i>di Francesco Lucrezio Monticelli, Pierluigi Rausei</i> . . . . .	393
11.	Il nuovo quadro delle comunicazioni obbligatorie <i>di Silvia Spattini, Grazia Strano</i> . . . . .	403
12.	La nuova dichiarazione di assunzione <i>di Pierluigi Rausei</i> . . . . .	419
13.	L'abrogazione della legge sulle dimissioni volontarie (legge 17 ottobre 2007, n. 188) <i>di Giuseppe Pellacani</i> . . . . .	427
14.	L'abrogazione della certificazione di ottemperanza agli obblighi del collocamento dei disabili <i>di Pierluigi Rausei</i> . . . . .	431
15.	L'abrogazione del registro dell'orario nell'autotrasporto <i>di Pierluigi Rausei</i> . . . . .	437
16.	La nuova denuncia nominativa per soci, collaboratori e coadiuvanti <i>di Pierluigi Rausei</i> . . . . .	445

## SEZIONE D

LA RIVOLUZIONE DELLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA  
E IL NUOVO RUOLO DEI CONSULENTI DEL LAVORO

17.	Come cambia il ruolo degli ispettori del lavoro <i>di Pierluigi Rausei</i> . . . . .	449
18.	Come cambia il ruolo dei consulenti del lavoro: dagli adempimenti alla gestione del personale <i>di Andrea Asnaghi</i> . . . . .	457
19.	Per una nuova cultura delle ispezioni <i>di Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi</i> . . . . .	465

## Capitolo V

## IL LAVORO PUBBLICO RIFORMATO

1.	Le disposizioni in materia di organizzazione e lavoro riguardanti le pubbliche amministrazioni: la "riforma Brunetta" <i>di Francesco Verbaro</i> . . . . .	473
----	---	-----

2.	Contrattazione integrativa e nuovi sistemi di controllo nella negoziazione di <i>Gaetano Zilio Grandi</i> . . . . .	491
3.	Tipologie contrattuali, flessibilità e razionalizzazione dell'impiego del personale di <i>Silvia Foffano</i> . . . . .	503
4.	La trasformazione delle Università in Fondazioni di <i>Claudia Ogriseg</i> . . . . .	519
5.	Reclutamento del personale delle società pubbliche di <i>Silvia Foffano</i> . . . . .	529
6.	Riduzione delle collaborazioni e consulenze nella pubblica amministrazione di <i>Paola Fusco</i> . . . . .	535
7.	Controlli su incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di <i>Ellen Balasso</i> . . . . .	549
8.	Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di <i>Anna Babudri</i> . . . . .	563
9.	L'efficienza e la riduzione dei costi nella legge 133 del 2008: disamina degli articoli 46-bis e 77-bis di <i>Paola Fusco</i> . . . . .	575
10.	Il c.d. "scivolo" del personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo di <i>Sara Marcuzzo</i> . . . . .	595
11.	Le deroghe alla disciplina dell'orario di lavoro per i dirigenti del servizio sanitario nazionale di <i>Niccolò Persico</i> . . . . .	603

### Capitolo VI

#### IL NUOVO QUADRO PREVIDENZIALE

1.	Abolizione del divieto di cumulo tra pensione e reddito da lavoro di <i>Domenico Comegna</i> . . . . .	609
2.	Disposizioni in materia contributiva di <i>Giuliano Cazzola, Domenico Comegna</i> . . . . .	619
3.	Le prospettive di attuazione della delega previdenziale di cui alla legge n. 247 del 2007 di <i>Giuliano Cazzola, Domenico Comegna</i> . . . . .	629
4.	Lavoro pubblico: aspetti previdenziali di <i>Sara Marcuzzo</i> . . . . .	639
	<i>Elenco delle abbreviazioni</i> . . . . .	649
	<i>Notizie sugli autori</i> . . . . .	651

**DOCUMENTAZIONE REPERIBILE SUL SITO**  
***www.csmb.unimore.it, indice A-Z***

a cura di  
Roberta Caragnano, Niccolò Persico

 voce *Apprendistato*

**DOCUMENTAZIONE NAZIONALE**

1. 27 dicembre 2006 – Legge n. 296, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge Finanziaria 2007)* – Articolo 1, comma 773 (estratto)
2. 25 gennaio 2006 – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 2, *Circolare in materia di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*
3. 15 luglio 2005 – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 30, *Circolare contratto di apprendistato professionalizzante*
4. 14 ottobre 2004 – Circolare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 40, *Circolare in materia di contratti di apprendistato*

**CERTIFICAZIONE E INTERPELLI**

5. 29 novembre 2007 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all'istanza di interpello della Federmeccanica n. 36, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere d'istruzione e disciplina applicabile*
6. 18 gennaio 2007 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all'istanza di interpello del Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Viterbo n. 4, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Part-time apprendisti e apprendistato professionalizzante – contratto di apprendistato professionalizzante e parere di conformità dell'Ente bilaterale*
7. 13 dicembre 2006 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all'istanza di interpello della Confartigianato Imprese, Associazione Artigiani della Provincia di Cuneo, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Disciplina dell'apprendistato part-time*
8. 2 maggio 2006 – Risposta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'istanza di interpello del Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Rimini, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – apprendistato qualificante e stagionale*
9. 2 maggio 2006 – Risposta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'istanza di interpello dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, Consiglio Provinciale di Rimini, *Apprendistato professionalizzante nelle attività a carattere stagionale – Risposta all'interpello ai sensi dell'art. 9 D. Lgs. 124/04*

 voce *Collocamento*


## DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 21 dicembre 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 8371, *Disposizioni attuative del Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007, di cui all'articolo 4-bis, comma 7, d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181 e successive modificazioni ed integrazioni*
2. 30 ottobre 2007 – Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Comunicazioni obbligatorie. Modelli e regole*
3. 30 ottobre 2007 – Decreto interministeriale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, per il Modello di scheda anagrafico-professionale
4. 30 ottobre 2007 – Decreto interministeriale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, per le comunicazioni obbligatorie on-line
5. 14 febbraio 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge 27 dicembre 2006, n. 296 – Legge Finanziaria 2007) – Ulteriori indirizzi operativi*

 voce *DURC*

## DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 18 aprile 2008 – Circolare Inps n. 51, *Legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, commi 1175 e 1176. Decreto del Ministro del lavoro 24 ottobre 2007. Benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale e Documento Unico di Regolarità contributiva. Modalità operative e procedurali per la verifica mensile del requisito di regolarità*
2. 30 gennaio 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 5, *Decreto recante le modalità di rilascio ed i contenuti analitici del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) di cui all'art. 1, comma 1176, della L. n. 296/2006*
3. 15 aprile 2004 – *Convenzione per il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva*, sottoscritta da Inps, Inail, Ance, Anaepacgia, Anse Assoedili Cna, Fiae Casartigiani, Clai, Ancpl Lega, Federlavoro Confcooperative, Aicpl Agci, Aniem Confapi, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil


 voce *Lavoro a termine (o a tempo determinato)*

## DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 1° agosto 2002 – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 42, *Decreto legislativo n. 368/2001, recante la nuova disciplina giuridica sul lavoro a tempo determinato. Prime indicazioni applicative*



2. 7 ottobre 1963 – Decreto del Presidente della Repubblica n. 1525, *Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui all'art. 1, comma secondo, lettera a), della Legge 18 aprile 1962 n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*

 voce *Lavoro accessorio*

#### DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 31 luglio 2008 – Circolare Inps n. 81, *Sperimentazione del lavoro occasionale di tipo accessorio in occasione delle vendemmie 2008*
2. 12 marzo 2008 – Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Sperimentazione per l'anno 2008 delle prestazioni occasionali di tipo accessorio nel settore delle vendemmie*

 voce *Lavoro intermittente*

#### DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 12 aprile 2006 – Circolare Inail n. 22, *Lavoro intermittente. Applicazione della nuova disciplina. Obbligo assicurativo. Tutela contro gli infortuni*
2. 8 febbraio 2006 – Circolare Inps n. 17, *Decreto legislativo 10.9.2003, n. 276, articoli da 33 a 40. Contratto di lavoro intermittente*
3. 3 febbraio 2005 – Circolare del Ministero del lavoro n. 4, *Lavoro intermittente, artt. 33 e ss. D.Lgs. n. 276/2003. Chiarimenti e indicazioni operative*
4. 22 ottobre 2004 – Decreto ministeriale, in materia di contratto di lavoro intermittente

#### CERTIFICAZIONE E INTERPELLI

5. 1° settembre 2008 – Risposta del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali all'istanza di interpello del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro n. 37, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – lavoro intermittente – casi di ricorso ai sensi dell'art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 – clausole contrattuali che escludono il ricorso all'istituto – legittimità*
6. 22 dicembre 2005 – Risposta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'istanza di interpello dell'Associazione Industriali di Bari, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Lavoro intermittente – Applicazione delle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 – Diritto alla indennità di disoccupazione*

 voce *Libro unico del lavoro*

## DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 25 agosto 2008 – Nota Inail, *Denuncia nominativa soci/collaboratori/coadiuvanti artigiani e non artigiani – Art. 23 del TU n. 1124/1965*
2. 21 agosto 2008 – Circolare del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali n. 20, *Libro unico del lavoro e attività ispettiva – articoli 39 e 40 del decreto legge n. 112 del 2008: prime istruzioni operative al personale ispettivo*
3. 27 aprile 2007 – Circolare Inps n. 80, *Instaurazione, cessazione e trasformazione dei rapporti di lavoro (legge 27 dicembre 2006, n. 296): aziende agricole assuntrici di operai a tempo determinato e indeterminato. Comunicazioni telematiche*
4. 29 marzo 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 1, comma 1178, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) – omessa istituzione e omessa esibizione libri matricola e paga – indicazioni operative al personale ispettivo*

 voce *Orario di lavoro*

## DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 19 marzo 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 8 D. Lgs. 19 novembre 2007, n. 234 – ulteriori istruzioni operative – Ulteriori chiarimenti al registro dell'orario di lavoro per le imprese di autotrasporto*
2. 30 gennaio 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 8 D. Lgs. 19 novembre 2007, n. 234 – istituzione del registro da parte delle imprese di autotrasporto e relativi aspetti sanzionatori*
3. 19 novembre 2007 – Decreto legislativo n. 234, *Attuazione della direttiva 2002/15/CE concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporti*
4. 27 giugno 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale Prot. 25/I/0008489, *Chiarimenti in merito alla fruizione dei riposi per riduzione orario di lavoro e sulla sanzionabilità per mancato godimento nel periodo di maturazione*
5. 3 marzo 2005 – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 8, *Disciplina di alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (D.Lgs. n. 66/2003; D.Lgs. n. 213/2004)*
6. 19 luglio 2004 – Decreto legislativo n. 213, *Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di apparato sanzionatorio dell'orario di lavoro*
7. 8 aprile 2003 – Decreto legislativo n. 66, *Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*


## CERTIFICAZIONE E INTERPELLI

8. 11 febbraio 2008 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all’istanza di interpello dell’ABI (Associazione Bancaria Italiana) n. 2, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Orario di Lavoro – Apparato sanzionatorio – Modalità di applicazione delle sanzioni in materia di superamento della durata massima dell’orario di lavoro*
9. 11 ottobre 2007 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all’istanza di interpello della Confcommercio n. 30, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 – cumulo fra riposo giornaliero e riposo settimanale*

 voce *Previdenza*

## DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 5 dicembre 2005 – Decreto legislativo n. 252, *Disciplina delle forme pensionistiche complementari*
2. 23 agosto 2004 – Legge n. 243, *Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all’occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria*
3. 23 dicembre 2003 – Circolare Inps n. 197, *Cumulo dei trattamenti pensionistici con i redditi da lavoro autonomo e dipendente*
4. 24 novembre 2003 – Legge n. 326, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, recante disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell’andamento dei conti pubblici*
5. 17 maggio 1999 – Legge n. 144, *Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all’occupazione e della normativa che disciplina l’INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali*
6. 29 giugno 1998 – Decreto legislativo n. 278, *Disposizioni correttive dei decreti legislativi 16 settembre 1996, n. 564, 24 aprile 1997, n. 181, e 30 aprile 1997, numeri 157, 180 e 184, in materia pensionistica*
7. 27 dicembre 1997 – Legge n. 449, *Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*
8. 30 aprile 1997 – Decreto legislativo n. 180, *Attuazione della delega conferita dall’articolo 1, comma 24, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di opzione per la liquidazione del trattamento pensionistico esclusivamente con le regole del sistema contributivo*
9. 16 settembre 1996 – Decreto legislativo n. 564, *Attuazione della delega conferita dall’art. 1, comma 39, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa per periodi non coperti da contribuzione*
10. 8 agosto 1995 – Legge n. 335, *Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare (c.d. riforma Dini)*

 voce *Pubblico impiego*

## DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 5 settembre 2008 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8, *Decreto legge n. 112 del 2008 convertito in legge n. 133 del 2008 – “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” – art. 71 – assenze dal servizio dei pubblici dipendenti – ulteriori chiarimenti*
2. 17 luglio 2008 – Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 49, *Art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come sostituito dall’art. 49 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112. Richiesta di interpretazione e problematiche applicative*
3. 17 luglio 2008 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7, *Decreto legge n. 112 del 2008 – “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” – art. 71 – assenze dal servizio dei pubblici dipendenti*
4. 16 luglio 2008 - Parere dell’ARAN n. 795-21C7 – *Modalità applicative della nuova disciplina in materia di trattamento economico delle assenze per malattia del personale (art. 71 d.l. n. 112/2008)*
5. 4 luglio 2008 – Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 45, *Certificazione medica giustificativa dell’assenza per malattia dei dipendenti della pubblica amministrazione. Art. 71 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112*
6. 19 marzo 2008 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3, *Linee di indirizzo in merito alla stipula di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato nelle pubbliche amministrazioni in attuazione delle modifiche apportate all’art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 dall’articolo 3, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008)*
7. 11 marzo 2008 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2, *Legge 24 dicembre 2007, n. 244, disposizioni in tema di collaborazioni esterne*
8. 9 marzo 2006 – Legge n. 80, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 gennaio 2006, n. 4, recante misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento della pubblica amministrazione*
9. 17 febbraio 2006 – Circolare del Ministero dell’economia e delle finanze n. 9, *Circolare concernente le disposizioni in materia di spese per il personale per le Amministrazioni Regionali, gli Enti Locali e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Art. 1, commi da 198 a 206, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006)*
10. 17 febbraio 2006 – Delibera della Corte dei Conti n. 4/AUT/2006 – *Approvazione del documento riguardante “Linee guida per l’attuazione dell’art. 1, comma 173 della legge n. 266 del 2005 (legge finanziaria per il 2006) nei confronti delle Regioni e degli enti locali”*
11. 21 dicembre 2006 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5, *Linee di indirizzo in materia di affidamento di incarichi esterni e di collaborazioni coordinate e continuative*

12. 15 dicembre 2005 – Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 220, *Quesito su regime incompatibilità dipendenti pubblici in regime di tempo parziale*
13. 25 novembre 2003, Legge n. 339, *Norme in materia di incompatibilità dell'esercizio della professione di avvocato*
14. 30 marzo 2001 – Decreto legislativo n. 165, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*
15. 18 agosto 2000 – Decreto legislativo n. 267, *Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*


 voce *Riforma Biagi*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 25 marzo 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 7, *L. n. 247/2007 – Contratto a tempo parziale, intermittente, somministrazione a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato*
2. 13 marzo 2006 – Circolare Inps n. 41, *Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. Effetti sulle prestazioni a sostegno del reddito nelle nuove forme di rapporto di lavoro*
3. 1° febbraio 2005 – Circolare Inps n. 18, *Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni*
4. 6 ottobre 2004 – Decreto legislativo n. 251, *Disposizioni correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di occupazione e mercato del lavoro*
5. 23 aprile 2004 – Decreto legislativo n. 124, *Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30*
6. 10 settembre 2003 – Decreto legislativo n. 276, *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*
7. 14 febbraio 2003 – Legge n. 30, *Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro (c.d. Legge Biagi)*
8. ottobre 2001 – Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*

GIURISPRUDENZA ITALIANA

9. 28 gennaio 2005 Corte Costituzionale, sentenza n. 51, in materia di competenza legislativa regionale relativamente alla formazione professionale
10. 28 gennaio 2005 – Corte Costituzionale, sentenza n. 50 – La Corte ha integralmente confermato l'impianto di riforma del mercato del lavoro della Legge Biagi e del relativo decreto attuativo n. 276/2003

 voce *Servizi ispettivi e attività di vigilanza*


#### DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 18 settembre 2008 – Direttiva del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, *Servizi ispettivi e attività di vigilanza (ex art. 2, comma 2, decreto legislativo n. 124 del 2004)*
2. 29 gennaio 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 1, comma 1178, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) – Libri obbligatori ed attività “itineranti” – indicazioni operative al personale ispettivo*
3. 22 agosto 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *L. 3 agosto 2007, 123 “Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia” – provvedimento di sospensione dell’attività imprenditoriale – prime istruzioni operative al personale ispettivo*
4. 22 maggio 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 1, comma 1178, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) – omessa istituzione e omessa esibizione libri matricola e paga – indicazioni operative al personale ispettivo – istruzioni operative*
5. 29 marzo 2007 – Lettera circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 1, comma 1178, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) – omessa istituzione e omessa esibizione libri paga e matricola – indicazioni operative al personale ispettivo*



## AVVERTENZE PER LA LETTURA

I saggi raccolti nel presente volume sono preceduti da un riquadro che riporta le specifiche norme in commento. Il carattere **grassetto corsivo** indica le modifiche apportate dal decreto legge n. 112 del 2008 a previgenti testi normativi; il carattere **grassetto tondo** indica invece le modifiche apportate da precedenti interventi legislativi. I contributi sono integrati da una *proiezione informatica*, quale strumento non solo di documentazione e approfondimento, ma anche di sviluppo e costante integrazione del contenuto della pubblicazione.

L'utilizzo, nel testo cartaceo, del simbolo  indica pertanto un rinvio all'indirizzo internet del Centro Studi Marco Biagi ([www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it)) dove un motore di ricerca e un rinnovato indice A-Z consentono di reperire tutti i documenti citati nel volume e, in particolare:

- a) il testo del decreto n. 112 del 2008, coordinato con la legge di conversione n. 133 del 2008, reperibile alla voce *Produttività del lavoro* dell'indice A-Z;
- b) ampia selezione dei lavori parlamentari;
- c) i testi delle fonti internazionali e comunitarie;
- d) i testi delle leggi nazionali e regionali, dei decreti, delle circolari e degli interpellati più rilevanti;
- e) sentenze di merito e di legittimità;
- f) i testi dei contratti collettivi;
- g) studi e percorsi di lettura attraverso approfondimenti monografici e bibliografie ragionate;

Tutto il materiale viene inoltre costantemente e tempestivamente aggiornato mediante il *Bollettino Adapt*, un documento gratuito di aggiornamento cui è possibile iscriversi semplicemente inviando una e-mail all'indirizzo [csmb@unimore.it](mailto:csmb@unimore.it).

\*\*\*\*\*

È infine necessario avvertire che gli autori che hanno contribuito al presente lavoro sono stati individuati tra soggetti che ricoprono incarichi legati alla materia trattata, ma le cui opinioni sono esclusivamente ad essi riferibili senza impegno alcuno da parte delle amministrazioni di appartenenza.





### 3.

## **LO SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER L'INCENTIVAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

ROBERTA CARAGNANO

SOMMARIO: 1. Ambito di applicazione dell'articolo 1, comma 67 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e istituzione del Fondo per il finanziamento dello sgravio contributivo per l'incentivazione dei contratti collettivi di secondo livello. – 2. Articolazione, condizioni di accesso ed estensione del beneficio dello sgravio contributivo alle imprese di somministrazione. – 3. Modalità operative per richiedere il beneficio. – 4. Nota bibliografica.

#### **Legge 24 dicembre 2007, n. 247.**

#### **Articolo 1**

*[omissis]*

*67. Con effetto dal 1° gennaio 2008 è abrogato l'articolo 2 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135. È istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, un Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello con dotazione finanziaria pari a 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010. In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010, è concesso, a domanda da parte delle imprese, nel limite delle risorse del predetto Fondo, uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. Il predetto sgravio è concesso sulla base dei seguenti criteri:*

*a) l'importo annuo complessivo delle erogazioni di cui al presente comma ammesse allo sgravio è stabilito entro il limite massimo del 5 per cento della retribuzione contrattuale percepita;*

*b) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro è fissato nella misura di 25 punti percentuali;*

*c) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai lavoratori è pari ai contributi previdenziali a loro carico sulla stessa quota di erogazioni di cui alla lettera a).*  
[omissis]

**1. Ambito di applicazione dell'articolo 1, comma 67, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e istituzione del Fondo per il finanziamento dello sgravio contributivo per l'incentivazione dei contratti collettivi di secondo livello.**

L'articolo 1, comma 67, della legge n. 247 del 2007 <sup>(1)</sup> dispone che, a far data dal 1° gennaio 2008, sulle erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello, di cui all'articolo 2 del decreto legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, è concesso uno sgravio contributivo, che sostituisce il precedente regime di decontribuzione delle retribuzioni variabili.

In particolare l'articolo 67 prevede, per il triennio 2008-2010, in via sperimentale e a domanda delle aziende, uno sgravio contributivo consistente nell'abbattimento di 25 punti <sup>(2)</sup> della percentuale di contribuzione datoriale sul premio di risultato erogato al lavoratore, entro i limiti di copertura delle risorse finanziarie assegnate all'apposito Fondo istituito presso il Ministero del lavoro. La dotazione finanziaria, pari a complessivi 650 milioni di euro annui, è così ripartita: il 62,5 per cento per la contrattazione aziendale e il 37,5 per cento per la contrattazione territoriale, con possibilità, in caso di mancato utilizzo integrale delle risorse assegnate all'una o all'altra delle due tipologie di contrattazione, di attribuire la parte residua all'altra.


L'attuazione pratica del nuovo meccanismo previsto dalla predetta disposizione è stata resa operativa dal decreto interministeriale, del Ministero del lavoro di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, del 7 maggio 2008 <sup>(3)</sup>, con cui si è provveduto sia a definire le misure e modalità di applicazione del meccanismo della detassazione dei premi di produttività, sia ad affidare all'Inps la gestione, anche con riferimento ai lavoratori iscritti ad altri enti previdenziali.

Il provvedimento in questione stabilisce la procedura e i criteri di priorità per il riconoscimento degli sgravi contributivi da applicarsi alle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo

---

<sup>(1)</sup> In  voce *Mercato del lavoro*.

<sup>(2)</sup> La riduzione di 25 punti dell'aliquota datoriale costituisce la quota complessiva massima di sgravio applicabile anche con riferimento alle aziende che assolvono la contribuzione pensionistica presso Enti diversi dall'Inps. Rimane, in ogni caso, escluso dallo sgravio il contributo (0,30%) *ex art. 25, comma 4, della l. n. 845/1978*, versato dai datori di lavoro ad integrazione della contribuzione per la disoccupazione involontaria.

<sup>(3)</sup> D.m. 7 maggio 2008, in  voce *Produttività del lavoro*.

livello, delle quali siano incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo, alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Ne consegue che con effetto dal 1° gennaio 2008 è possibile ottenere la riduzione dei contributi dovuti per i premi di risultato previsti dai contratti collettivi aziendali e territoriali del settore privato, nella misura del 25 per cento per i datori di lavoro e del 100 per cento per i dipendenti, fino ad un importo massimo del 3 per cento della retribuzione contrattuale percepita dal lavoratore con la facoltà, per il Ministero del lavoro, in base ai risultati del monitoraggio da parte dell'Inps delle domande a tale data pervenute, di riportarli al 5 per cento, con un apposito decreto da emanarsi entro il prossimo 30 settembre <sup>(4)</sup>.

Per quel che riguarda i benefici contributivi, questi operano per i premi previsti dai contratti collettivi aziendali e territoriali, o di secondo livello, mentre restano escluse dall'ambito di applicazione della disciplina le aziende che non hanno tale livello di contrattazione. Inoltre possono avvalersi degli sgravi solo le imprese del settore privato che rispettano le regole stabilite dalla normativa nazionale, dai Ccnl e dai contratti individuali in materia di retribuzione minima.

La concessione dello sgravio è subordinata, altresì, al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 <sup>(5)</sup>, ovvero:


- possesso, da parte del datore di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (DURC) <sup>(6)</sup>;


- rispetto, nell'anno solare di riferimento, dei trattamenti economici e normativi previsti dall'articolo 1, comma 1, decreto legge n. 338 del 1989, convertito dalla legge n. 389 del 1989. Al riguardo la norma stabilisce che la retribuzione assunta a base per il calcolo dei contributi non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, ove ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo.

In caso di indebita fruizione dello sgravio contributivo, il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni civili previste in materia. Resta salva la responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.

---

<sup>(4)</sup> Al momento della pubblicazione del presente commentario il citato decreto del ministero del lavoro non è stato ancora emanato.

<sup>(5)</sup> In  voce *Pubblico impiego (Leggi finanziarie)*.

<sup>(6)</sup> Cfr. circ. Inps n. 51/2008, in  voce *Durc*.

## **2. Articolazione, condizioni di accesso ed estensione del beneficio dello sgravio contributivo alle imprese di somministrazione.**

Con circolare 6 agosto 2008, n. 82, l'Inps <sup>(7)</sup> ha diffuso le prime istruzioni operative e i chiarimenti per la fruizione dello sgravio contributivo sui premi di risultato, previsti dai contratti collettivi di secondo livello reso operativo dal citato decreto interministeriale 7 maggio 2008.

L'agevolazione compete sull'importo lordo del premio di risultato entro il limite del 3 per cento della retribuzione contrattuale lorda percepita dal lavoratore.

Nel dettaglio lo sgravio è così articolato:

- entro il massimo di 25 punti dell'aliquota a carico del datore di lavoro;
- sul totale della quota del lavoratore <sup>(8)</sup>.

La «retribuzione contrattuale» è stabilita prendendo come parametro di riferimento la retribuzione lorda contrattuale disciplinata dall'articolo 1, comma 1, legge n. 389 del 1989, comprensiva dei premi di risultato. Quindi, il termine «contrattuale» va ricondotto al significato onnicomprensivo di disciplina pattizia della retribuzione quale obbligazione fondamentale del datore di lavoro e comprende quanto stabilito sia dai contratti ed accordi collettivi di lavoro – anche aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello – sia da quelli individuali.

Quanto agli elementi che concorrono a determinare il limite massimo della retribuzione, tali componenti sono quelli imponibili ai sensi dell'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, come modificato dal decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314, e successive modifiche e integrazioni.

Per accedere allo sgravio contributivo, i contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello devono presentare le seguenti caratteristiche:

- essere sottoscritti dai datori di lavoro e depositati, a cura dei medesimi o dalle associazioni a cui aderiscono, presso le Direzioni provinciali del lavoro (DPL) entro 30 giorni dalla data della loro stipulazione ovvero, per i contratti stipulati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2008 e la data di entrata in vigore del decreto – e non già depositati –, entro 30 giorni da quest'ultima data;

- prevedere erogazioni incerte nella corresponsione o nel loro ammontare e correlate a parametri atti a misurare gli aumenti di produttività, qualità ed altri

---

<sup>(7)</sup> Circ. Inps n. 82/2008, in  voce *Produttività del lavoro*.

<sup>(8)</sup> Lo sgravio della contribuzione a carico del lavoratore sarà pari al 9,19% per la generalità delle aziende e al 9,49% per i datori di lavoro soggetti alla Cigs (art. 9, l. n. 407/1990) e 8,84% per gli operai assunti in agricoltura; per gli apprendisti la quota è pari al 5,84%. Non costituisce oggetto di sgravio il contributo (1%), ex art. 3-ter della l. n. 438/1992, dovuto sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile (per l'anno 2008 40.765,00 euro che, mensilizzato, è pari a 3.397,00 euro).

elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Ai fini dell'accesso al beneficio, il decreto precisa che è sufficiente la sussistenza anche di uno solo dei predetti parametri (aumenti di produttività, qualità ed altri elementi).

Nel caso di contratti territoriali, qualora non risulti possibile la rilevazione di indicatori a livello aziendale, i criteri di erogazione da assumere saranno legati agli andamenti delle imprese del settore sul territorio.

Il beneficio dello sgravio si applica anche alle imprese di somministrazione, in relazione alle quali bisogna fare riferimento alla contrattazione di secondo livello sottoscritta dall'impresa utilizzatrice o dalle organizzazioni cui aderisce.

Tale norma risolve la questione relativa all'applicabilità alle agenzie di somministrazione dei benefici contributivi previsti per i premi di risultato stabiliti nei contratti collettivi aziendali, territoriali ovvero di secondo livello. La questione nasceva dalla correlazione tra la previsione da parte dei contratti aziendali del c.d. premio di risultato, con conseguente applicazione del regime di decontribuzione (ovviamente laddove ne ricorressero i presupposti), e dal fatto che le agenzie, sebbene obbligate ad applicare il contratto di secondo livello, non fossero firmatarie dello stesso, con conseguente impossibilità a decontribuire i premi erogati ai lavoratori somministrati (presso le aziende utilizzatrici). In tal modo, adesso, anche le agenzie di somministrazione hanno diritto allo sgravio qualora esista un premio di risultato stabilito dalla contrattazione di secondo livello delle aziende utilizzatrici<sup>(9)</sup>. Dal complesso dell'impianto legislativo se ne deduce che, per l'accesso al beneficio è vincolante il deposito – presso la Direzione provinciale del lavoro competente – degli accordi sottoscritti dai datori di lavoro. Ne consegue che, in assenza di tale deposito, i contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, non potranno essere ammessi allo sgravio contributivo. Vi è di più. Se il contratto di secondo livello prevede anche alcune clausole che stabiliscono l'esclusione (ovvero l'onnicomprensività, ove possibile) di alcuni emolumenti retributivi dalle incidenze sulle retribuzioni indirette e/o differite (articolo 13, comma 1, legge n. 401 del 1996), il deposito del contratto deve essere effettuato anche presso gli Enti previdenziali, assistenziali e assicurativi.

---

<sup>(9)</sup> In particolare, possono accedere al beneficio anche le imprese di somministrazione per i lavoratori somministrati. In tale ipotesi, ai fini dell'accesso allo sgravio, occorre fare riferimento alla contrattazione collettiva di secondo livello sottoscritta dall'impresa utilizzatrice o dalle organizzazioni cui essa aderisce, mentre sono escluse dal beneficio le pubbliche amministrazioni così come individuate dal d.lgs. n. 165/2001, relativamente ai dipendenti pubblici per i quali la contrattazione collettiva nazionale è demandata all'ARAN.

### 3. Modalità operative per richiedere il beneficio.

Ai fini dell'ammissione allo sgravio, i datori di lavoro, anche per il tramite dei soggetti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12 <sup>(10)</sup>, inoltrano, a decorrere dal 31 luglio 2008 ed esclusivamente in via telematica <sup>(11)</sup>, apposita domanda all'Inps, anche con riferimento ai lavoratori iscritti ad altri enti previdenziali, secondo le modalità determinate dallo stesso istituto <sup>(12)</sup>.

L'istanza può interessare una singola matricola (domanda singola) o una pluralità di matricole (caricamento flusso) e per quanto riguarda le domande relative alle aziende che aderiscono ad accordi territoriali (contratto collettivo di secondo livello territoriale, per esempio: edili, tessili, chimici, artigianato ecc.) l'Inps ha precisato che le stesse possono essere presentate in un unico file, anche per pluralità di accordi territoriali, dagli intermediari autorizzati (l'ammissione al beneficio in tal caso sarà globale, nei limiti delle risorse disponibili).


Nella guida operativa diffusa dall'Istituto previdenziale si specifica che la domanda potrà essere riferita a un contratto collettivo pluriennale (periodo massimo: anni 2008-2010) e sarà possibile ottenere anche la copertura per l'intero periodo o parte di esso.


A tal fine si precisa che, entro i 45 giorni successivi alla data dalla quale è possibile inoltrare le domande di accesso al beneficio, l'Istituto provvederà all'ammissione delle aziende allo sgravio contributivo, dando tempestiva comunicazione alle stesse e agli intermediari autorizzati dell'esito della domanda.

La domanda deve contenere:

- a) i dati identificativi dell'azienda;
- b) la data di sottoscrizione del contratto aziendale, territoriale, ovvero di secondo livello <sup>(13)</sup>;
- c) la data di avvenuto deposito del contratto di cui alla lettera *b* presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente;

---

<sup>(10)</sup> Cfr. art. 1, commi 1 e 4, della l. n. 12/1979, in  voce *Libro unico del lavoro*.

<sup>(11)</sup> L'accesso al servizio *on-line* è possibile solo previa registrazione dell'utente e assegnazione, da parte dell'Istituto, di un apposito PIN. Le istruzioni relative al rilascio del PIN sono fornite dalla prima circ. Inps n. 191/2001 e dalla successiva circ. Inps n. 32/2004, entrambe in  voce *Produttività del lavoro*. Inoltre le categorie sopra citate già titolari di PIN e abilitate alla trasmissione delle denunce mensili obbligatorie (DM10, EMens, DMAG, ecc.) non dovranno effettuare alcun adempimento e il nuovo servizio *on-line* sarà automaticamente aggiunto al portafoglio di servizi telematici già in loro possesso.

<sup>(12)</sup> L'ammissione allo sgravio avviene con cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al datore di lavoro.

<sup>(13)</sup> Con riferimento alle aziende che aderiscono ai contratti territoriali è da precisare che nelle ipotesi in cui la sottoscrizione del contratto territoriale e il suo deposito siano intervenuti entro il 31 dicembre 2007, potrà essere indicata convenzionalmente tale data.

d) l'importo annuo complessivo delle erogazioni ammesse allo sgravio entro il limite massimo individuale e il numero dei lavoratori beneficiari;

e) l'ammontare dello sgravio sui contributi previdenziali e assistenziali, dovuti dal datore di lavoro, entro il limite massimo di 25 punti della percentuale a suo carico;

f) l'ammontare dello sgravio in misura pari ai contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal lavoratore;

g) l'indicazione dell'Ente previdenziale al quale sono versati i contributi pensionistici <sup>(14)</sup>.

Dal punto di vista operativo un possibile dubbio che occorre sia chiarito attiene al raccordo tra la circolare Inps n. 82 e il decreto 7 maggio 2008 in ordine alla individuazione delle erogazioni da ammettere allo sgravio.

In particolare al n. 7 della lettera *d* della citata circolare si precisa che la domanda deve contenere «l'importo annuo complessivo delle erogazioni che si prevede possano essere ammesse allo sgravio, entro il limite massimo individuale del 3% della retribuzione imponibile, dei lavoratori beneficiari e il numero degli stessi». Tale previsione non si discosta, ma si pone in linea di continuità, con quanto stabilito all'articolo 3, lettera *d*, del decreto 7 maggio 2008 in cui si fa riferimento all'importo annuo complessivo delle «erogazioni ammesse allo sgravio entro il limite massimo individuale». La *ratio* del legislatore è la medesima, in quanto le aziende ai fini della ammissione al beneficio devono proporre la domanda *ex ante*, a partire dal 15 settembre 2008, sulla base di un calcolo ipotetico (che sarà definitivo solo a fine anno) e quantificato nel «massimo possibile» ossia «entro il limite massimo individuale del 3% della retribuzione imponibile, dei lavoratori beneficiari e il numero degli stessi».

Il decreto precisa, inoltre, che la domanda deve essere inoltrata anche con riferimento ai contratti aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, sottoscritti e depositati entro il 31 dicembre 2007 i cui effetti si protraggono oltre tale data e che per tali contratti non vale l'obbligo di deposito di cui all'articolo 2, comma 3, lettera *a*, del decreto in oggetto.

Specifiche modalità operative saranno individuate dall'Inps limitatamente per gli sgravi contributivi da applicarsi sulla quota costituita dalle erogazioni previste dai contratti territoriali.

La concessione dello sgravio, nel rispetto dei limiti di spesa stabiliti dall'articolo 1 del decreto, avviene secondo i seguenti criteri di priorità:

a) contratti aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello stipulati, e depositati alla data del 31 dicembre 2007, i cui effetti si protraggono successivamente alla predetta data, secondo l'ordine cronologico di inoltro della domanda di ammissione;

---

<sup>(14)</sup> Nel caso di contribuzione pensionistica versata ad altro Ente previdenziale e di contribuzione minore dovuta all'Inps devono essere presentate due distinte domande (vedi nota 7).



b) contratti aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, stipulati e depositati dal 1° gennaio 2008, secondo l'ordine cronologico di inoltro della domanda di ammissione, considerando prioritariamente la data di stipula del contratto.

A tutte le domande trasmesse, sia singolarmente che tramite flusso, sarà assegnato dalla procedura un numero di protocollo informatico che recherà la stessa data ed ora di trasmissione <sup>(15)</sup>.

Il decreto precisa, inoltre, che i datori di lavoro che nelle more dell'emanazione del presente decreto abbiano continuato ad applicare la decontribuzione sulla base della precedente disciplina, potranno regolarizzare la propria posizione contributiva, senza oneri aggiuntivi, o compensandola con le somme eventualmente spettanti in base alla "nuova", in esito all'accoglimento della domanda da parte dell'Inps.

In tale contesto anche le altre misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro quali la detassazione dei premi di risultato <sup>(16)</sup>, per i lavoratori in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 2 del decreto legge n. 93 del 2008, convertito con la legge n. 126 del 2008, risulta comunque applicabile a prescindere dall'esito positivo o meno dell'istanza indirizzata a ottenere lo sgravio contributivo.

#### 4. Nota bibliografica.

La riforma della struttura della contrattazione collettiva che ha preso le mosse dai segnali di inadeguatezza della regolamentazione pattizia introdotta dal Protocollo del luglio 1993 e contenuta nel recente documento unitario (*Linee di riforma della struttura della contrattazione*) elaborato in materia dalle tre principali confederazioni sindacali dei lavoratori Cgil, Cisl e Uil il 7 maggio 2008 affronta tre punti cruciali: articolazione su due livelli della contrattazione, salvaguardia del potere di acquisto dei salari, rappresentanze e più in generale ruolo delle organizzazioni sindacali.

La questione della maggiore valorizzazione della contrattazione di secondo livello (per i fondamenti teorici e per alcune ipotesi di ricaduta operativa di tale assunto si rinvia ai contributi di M. NAPOLI, *La riforma della struttura della contrattazione collettiva*, in *DRI*, 2003, n. 3, 353-361, P. SESTITO, *Perché e come decentrare la struttura della contrattazione in Italia*, in *DRI*, 2006, n. 4, 941-949, e P. ICHINO, *Che cosa non funziona nella centralizzazione del nostro sistema della contrattazione collettiva*, in *DRI*, 2006, n. 4, 950-956) rimanda al problema degli effetti di una riarticolazione dei livelli di contrattazione sul radicamento sindacale (A. LASSANDARI, *Livelli di contrattazione e radicamento sindacale*, in *Dossier: Riforma della struttura della contrattazione*, in *www.nelMerito.com*, 11 giugno 2008), o, viceversa, della capacità

---

<sup>(15)</sup> Relativamente ai contratti aziendali, qualora le domande contenute nel flusso non trovino interamente capienza nelle risorse disponibili, l'Istituto procederà ad ammettere quelle il cui contratto aziendale è stato stipulato e presentato in epoca più remota.

<sup>(16)</sup> Sul punto cfr. per approfondimenti M. TIRABOSCHI, *Le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro: la detassazione di straordinari e premi*, che precede in questa Sezione.

del livello aziendale di contrattazione di attribuire al sindacato un rinnovato ruolo nelle scelte di politica dei redditi (A. MARESCA, S. BELLOMO, *Premesse, obiettivi e possibili snodi critici della riforma della contrattazione collettiva*, in *Dossier: Riforma della struttura della contrattazione*, in *www.nelMerito.com*, 11 giugno 2008). Assai più percorribile risulta la prospettiva di una revisione degli assetti contrattuali destinata ad incidere sulla durata dei Ccnl e sull'articolazione delle competenze tra contratti di primo e secondo livello, in particolare per quanto attiene alla determinazione ed alla struttura della retribuzione ed alle materie rimesse alla contrattazione integrativa (per ulteriori argomenti di carattere economico a favore del decentramento della struttura contrattuale si veda il contributo di C. DELL'ARINGA, *Politiche dei redditi e ruolo allocativo delle politiche retributive*, in *DRI*, 2003, n. 1, 28-31). Una condizione essenziale per la realizzazione di questo nuovo assetto regolativo è rappresentata, infatti, dalla necessità di favorire una più ampia diffusione degli incrementi salariali correlati ai risultati delle imprese, profilo sul quale si è concentrata ultimamente l'attenzione del legislatore dal Protocollo del 23 luglio 2007 ai recenti interventi del Governo sulla riduzione fiscale per i salari collegati alla produttività (questa idea ha trovato sostegno in pubblicazioni istituzionali, come la *Relazione annuale* sul 2007 della Banca d'Italia, il *Rapporto annuale 2007* dell'Istat, diffuso il 28 maggio 2008, e in interventi come quello di T. BOERI, P. GARIBALDI, *Come riformare la contrattazione*, in *Lavoce.info*, 10 giugno 2008). È chiaro che la sede elettiva per la regolamentazione di queste componenti retributive è quella aziendale, la cui diffusione, tuttavia, è ancora piuttosto rarefatta. A riguardo eventuali articolazioni territoriali al sistema contrattuale vanno affidate alle stesse scelte locali come nel contratto artigiano, piuttosto che essere prestabilite dal centro, cioè dal contratto nazionale. Il problema è risolto positivamente in settori come l'artigianato, dove il contratto territoriale che rappresenta il secondo livello, riguarda una miriade di piccole e piccolissime aziende dove non è realisticamente praticabile la contrattazione aziendale. Ma un sistema analogo esiste anche nel settore del commercio, ove il contratto territoriale opera per la miriade di piccole unità, presenti nel settore, mentre quello aziendale riguarda le grandi aziende della distribuzione; i due regimi sono sufficientemente distinti, per caratteri e per dinamiche retributive da non creare sovrapposizioni ed effetti di rincorsa. Si tratta di vedere se questa configurazione "a geometria variabile" può estendersi ai settori industriali dove la separazione fra gli ambiti della contrattazione territoriale e aziendale è meno netta. Se sul punto non si raggiunge una soluzione di compromesso occorrerebbe prevedere uno strumento di copertura per i dipendenti delle (piccole) aziende che resterebbero prive di contrattazione di secondo livello (T. TREU, *Le questioni ancora aperte sul tavolo della riforma della struttura contrattuale*, in *Dossier: Riforma della struttura della contrattazione*, in *www.nelMerito.com*, 11 giugno 2008).