



in evidenza

Il contratto di apprendistato negli Studi Professionali

Le assunzioni dei disabili a seguito del Decreto Semplificazioni

il Ministero risponde !

Se calciatori e tecnici rinunciano a stipendi già maturati e non ancora corrisposti per svincolarsi in tempi rapidi dalla società, e lo fanno con atti abdicativi, questi possono avere ad oggetto anche i contributi previdenziali e assistenziali che risultano dovuti sulla base della retribuzione maturata e non ancora corrisposta?

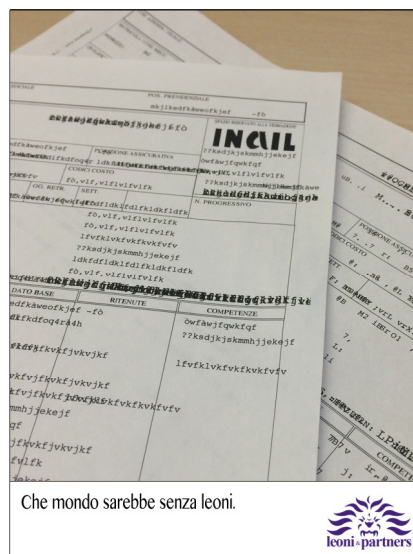
l'analisi

RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO
E DI POLITICHE ATTIVE

dalla giurisprudenza

Il datore di lavoro ha l'onere di prospettare il demansionamento dove questo costituisca l'unica alternativa al licenziamento

ANES





In evidenza		
	Il contratto di apprendistato negli Studi Professionali	Pag. 3
	Le assunzioni dei disabili a seguito del Decreto Semplificazioni	Pag. 4
	Controlli a distanza e sugli strumenti di lavoro	Pag. 6
Il Ministero risponde		
	Se calciatori e tecnici rinunciano a stipendi già maturati e non ancora corrisposti per svincolarsi in tempi rapidi dalla società, e lo fanno con atti abdicativi, questi possono avere ad oggetto anche i contributi previdenziali e assistenziali che risultano dovuti sulla base della retribuzione maturata e non ancora corrisposta?	Pag. 7
Dalla giurisprudenza		
	Il datore di lavoro ha l'onere di prospettare il demansionamento dove questo costituisca l'unica alternativa al licenziamento Cass.n.23698/2015.	Pag. 11
L'analisi		
	Il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive	Pag. 12



in evidenza

Il contratto di apprendistato negli Studi Professionali

Il CCNL degli Studi Professionali, nel rinnovo del 17 aprile 2015, ha dato importante rilievo al contratto di apprendistato.

Infatti, con particolare riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante, l'intervento effettuato dal CCNL si muove su due direzioni:

- La regolamentazione delle percentuali di conferma;
- La definizione della componente formativa.

Per ciò che riguarda le percentuali di conferma, all'art. 28 del CCNL, per le strutture al di sotto dei 50 dipendenti, si stabilisce che il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 18 mesi precedenti; invece, nelle strutture al di sopra dei 50 dipendenti, il 50% degli apprendisti. Nel caso in cui, quindi, il datore di lavoro, occupante più di 50

dipendenti, violasse la clausola contrattuale, subirebbe la trasformazione del contratto in un normale rapporto di lavoro subordinato. Relativamente, invece, ai profili formativi, il CCNL lascia sostanzialmente svincolati i datori di lavoro da qualsiasi onere per la formazione di base, nel caso in cui la Regione in cui è ubicata la sede legale dell'azienda non abbia attivato l'offerta formativa pubblica, entro i 45 giorni previsti dalla comunicazione di assunzione dell'apprendista. Pertanto, la mancata erogazione della formazione trasversale, se riconducibile ad inerzia della Regione, non comporterà alcuna responsabilità a carico del datore di lavoro.

Il CCNL è intervenuto anche sulle ore di formazione, infatti, il monte ore è stato ridotto rispetto alla precedente regolamentazione (prevedeva da un minimo di 300 ad un massimo di 360 ore) e l'attuale regolamentazione va da 260 a 280 ore complessive.



Le assunzioni dei disabili a seguito del Decreto Semplificazioni

Il decreto attuativo del *Jobs Act* n. 151/2015 che si occupa di semplificazione degli adempimenti, contiene una mini riforma del collocamento obbligatorio che può avere un impatto rilevante sulle imprese di medie dimensioni.

Infatti, la riforma irrigidisce, a far data dal 1° gennaio 2017, gli obblighi di assunzione per i datori di lavoro che occupano dai 15 ai 35 dipendenti, stabilendo il dovere di inserire almeno un lavoratore disabile con effetto immediato. La disciplina ante riforma prevedeva, invece, che la decorrenza dell'obbligo scattasse solo dal momento in cui l'azienda, dopo aver raggiunto la soglia dei lavoratori, effettuava nuove assunzioni. Resta, invece, invariato il numero di disabili che devono essere assunti in base alle dimensioni aziendali (un disabile per le aziende tra i 15 e i 35 dipendenti; due disabili dai 35 ai 50 dipendenti; mentre per le aziende occupanti oltre 50 dipendenti, la percentuale di disabili richiesta è il 7%).

Sono state introdotte importanti novità anche in merito alle procedure, per le quali viene

generalizzata la chiamata nominativa fatta utilizzando apposite liste.

Sono state, poi, introdotte altre norme per agevolare l'adempimento dell'obbligo. Nel D.Lgs. n. 81/2015 è consentito l'adempimento agli obblighi di copertura della quota minima di disabili presenti in azienda attraverso il ricorso alla somministrazione di manodopera, a condizione che il contratto abbia una durata di almeno 12 mesi.

La riforma potenzia, inoltre, gli incentivi riconosciuti ai datori di lavoro mediante l'assunzione dei disabili effettuate dal 1° gennaio 2017, purché si realizzi un incremento netto occupazionale rispetto ai 12 mesi precedenti. Qualora vengano rispettati tali parametri, è previsto, per le assunzioni dei lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 67%, un incentivo pari al 35% della retribuzione lorda, per un periodo di 36 mesi. Se, invece, la riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, l'incentivo sale al 70%.

Il medesimo incentivo si applica per le assunzioni dei lavoratori con disabilità



intellettiva e psichica, in tal caso l'incentivo è prolungato a 60 mesi.

È stata, da ultimo, istituita una "Banca dati del collocamento mirato" in cui confluiranno tutte le informazioni sui datori di lavoro e sui lavoratori destinatari delle disposizioni sul collocamento obbligatorio.



Controlli a distanza e sugli strumenti di lavoro

Tra le molte modifiche apportate dal *Jobs Act*, importante risalto va dato ai mutamenti apportati all'art. 4 della legge n. 300/1970 recante disposizioni in materia di impianti audiovisivi.

Le modifiche riguardano le fattispecie in cui si intenda utilizzare i controlli effettuati in azienda per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, in tal caso è stato introdotto l'obbligo d'informare tutti i dipendenti.

Nella pratica, nulla è cambiato in merito alla procedura preventiva all'installazione delle telecamere. Però, con la nuova formulazione, è venuto meno il principio secondo il quale le immagini registrate non possono essere utilizzate per eventuali accertamenti sull'obbligo di diligenza da parte dei lavoratori né per l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'informativa deve, ovviamente, essere preventiva e va inviata a tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato. In sostanza, l'informativa deve riguardare due aspetti: l'identificazione degli strumenti, di proprietà dell'azienda, messi a

disposizione dall'imprenditore; e le modalità di effettuazione dei controlli. È importante che al lavoratore siano spiegate le modalità di funzionamento dell'apparecchiatura, l'eventuale presenza di strumenti che controllano o che ne inibiscono la totale utilizzazione. L'informativa è, dunque, essenziale nonché legittimante ai fini dell'effettuazione di qualsiasi controllo.

Detto ciò, il datore di lavoro non può effettuare tutti i controlli che vuole. Sono, infatti, vietati quelli di natura massiva (forme di monitoraggio costante e ripetitivo dei dipendenti), indiscriminata e continua nonché non strettamente legati alla prestazione svolta dal dipendente.



il ministero risponde

Domanda:

“Se calciatori e tecnici rinunciano a stipendi già maturati e non ancora corrisposti per svincolarsi in tempi rapidi dalla società e trovare ingaggio altrove, e lo fanno con atti abdicativi stipulati in sede sindacale, tali atti possono avere ad oggetto anche i contributi previdenziali e assistenziali che risultano dovuti sulla base della retribuzione maturata e non ancora corrisposta? Nell'ipotesi negativa, la contribuzione deve essere calcolata sulle mensilità di stipendio che il lavoratore avrebbe diritto di percepire per contratto oppure sui minimali di legge?”

Risposta:

“Ai fini della soluzione dei quesiti sollevati, occorre muovere dall'analisi della L. n. 91/1981, recante norme in materia di rapporti di lavoro tra società e sportivi professionisti, ricomprendendo in tale categoria le figure degli atleti, allenatori, direttori tecnico-sportivi e preparatori atletici che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal CONI (art. 2). Si evidenzia che i rapporti di lavoro disciplinati dalle disposizioni della citata Legge sono esclusivamente quelli appartenenti alla tipologia del lavoro subordinato, forma contrattuale tipica per l'assunzione dell'atleta professionista, in quanto nei confronti di quest'ultimo il contratto di lavoro autonomo risulta configurabile solo laddove ricorrano specifici presupposti, quali ad esempio l'assenza di vincolo contrattuale circa la frequenza a sedute di preparazione e allenamento, prestazioni non superiori



alle otto ore settimanali, rese nell'ambito di cinque giorni ogni mese o trenta giorni ogni anno (art. 3). I suddetti rapporti di lavoro subordinato che comportano l'obbligo dello sportivo professionista di espletare la propria attività alle dipendenze e sotto la direzione della società, in cambio di una retribuzione, presentano alcuni elementi di specialità rispetto al modello tradizionale, declinati dalla medesima Legge n. 91 proprio in ragione delle peculiarità del settore. Con riferimento al trattamento retributivo, va sottolineato che lo stesso viene concordato in sede di stipulazione del contratto di ingaggio per ogni singolo anno di durata e corrisposto dalla società allo sportivo in dodici rate mensili. La retribuzione annua lorda assorbe ogni altro emolumento ovvero le spettanze per straordinari, trasferte, gare notturne; non può essere inferiore, inoltre, al c.d. "minimo federale", determinato per ogni singola serie professionistica con separato accordo collettivo tra le parti, ovvero tra ciascuna delle Leghe professionistiche e l'Associazione

Italiana Calciatori. Per quanto riguarda, invece, l'assolvimento degli obblighi contributivi si fa presente che, oltre a quelli concernenti l'assicurazione contro invalidità, vecchiaia e superstiti nonché a quella per le malattie, ai sensi dell'art. 4 della Legge in esame, le società sportive sono tenute a versare un ulteriore contributo al Fondo di accantonamento dell'indennità di fine carriera, calcolato sullo stipendio annuo lordo del calciatore. Ciò premesso, in ordine al quadro regolatorio, si ritiene utile richiamare il principio espresso dal consolidato orientamento giurisprudenziale, in virtù del quale il lavoratore non può disporre dei profili contributivi che l'ordinamento collega al rapporto di lavoro, tenuto conto che l'obbligazione previdenziale insorge esclusivamente tra datore di lavoro, soggetto obbligato, ed Istituto, titolare della posizione attiva creditoria; il lavoratore, dunque, rispetto all'obbligazione in esame risulta "terzo" ed esclusivamente beneficiario della prestazione (Cass., sent. n. 9180/2014). Ne consegue che



l'obbligo contributivo del datore di lavoro sussiste indipendentemente dalla circostanza che siano stati in tutto o in parte soddisfatti gli obblighi retributivi nei confronti del lavoratore, ovvero che quest'ultimo abbia rinunciato ai suoi diritti, in quanto l'Istituto, titolare del diritto di credito contributivo, non può in alcun modo essere pregiudicato da atti dispositivi di terzi, quali nella specie i lavoratori. Si ricorda, peraltro, che l'art. 2115, comma 3, c.c. dispone la nullità dei patti diretti ad eludere gli obblighi relativi alla previdenza o all'assistenza, sancendo in tal modo la regola della non negoziabilità dei diritti previdenziali, neanche qualora prescritti (Cass., sent. n. 10573/1997, n. 3122/2003, n. 17670/2007). La Corte di Cassazione ha, altresì, sottolineato che l'art. 12 della L. n. 153/1969, individuando la retribuzione imponibile in "tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro", va interpretato, alla luce del principio in forza del quale alla base del calcolo dei contributi deve essere posta la retribuzione dovuta per legge o per contratto collettivo o

individuale, e ciò dunque anche in presenza di rinuncia del lavoratore alle spettanze retributive già maturate e non corrisposte (cfr. art. 6 del D.Lgs. n. 314/1997). Le successive modifiche alla Legge del 1969 hanno peraltro confermato "le disposizioni in materia di retribuzione imponibile di cui all'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389", secondo il quale "la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo". Alla luce delle osservazioni svolte, in risposta alla prima problematica sollevata, si ritiene che nell'ipotesi in cui calciatori e tecnici professionisti rinuncino a stipendi già maturati e non ancora



corrisposti, la società sportiva/datore di lavoro sia comunque tenuta ad assolvere agli obblighi contributivi nei termini di legge con riferimento al trattamento retributivo complessivo non erogato stabilito nel contratto individuale, nonché a versare l'ulteriore contributo al Fondo di accantonamento, come sopra precisato. Per quanto concerne la questione relativa alle modalità di compilazione del Libro Unico del Lavoro, "tenuto conto che il lavoratore non percepisce le retribuzioni maturate per una o più mensilità", appare sufficiente richiamare precedenti indicazioni di questa Direzione generale esplicitate, tra l'altro, con circolare n. 23/2011 e risposta ad interpello n. 47/2011. In tale occasione è stata infatti evidenziata la necessità di riportare sul LUL "la quantificazione della durata della prestazione o la retribuzione effettivamente erogata"; ne consegue che, nel caso in cui si proceda a conciliazione e in tale sede il lavoratore rinunci alla corresponsione di importi retributivi – peraltro individuati nell'apposito

verbale ex art. 411 c.p.c. – gli stessi non andranno indicati sul LUL."



dalla giurisprudenza

Il datore di lavoro ha l'onere di prospettare il demansionamento dove questo costituisca l'unica alternativa al licenziamento Cass.n.23698/2015.

Il fatto riguarda un dipendente licenziato a seguito di soppressione del posto di lavoro dovuto a riorganizzazione aziendale.

La Corte d'Appello dichiara illegittimo il licenziamento sulla base del fatto che l'impresa non aveva offerto al dipendente il reimpiego nella mansione inferiore di responsabile ufficio acquisti. Mansione disponibile in azienda.

L'azienda ricorre in Cassazione fondando il ricorso sulla considerazione che spettava al lavoratore fare richiesta se interessato ad una simile posizione.

Aggiunge il datore di lavoro che la Corte Territoriale non avrebbe dovuto entrare nel merito delle scelte aziendali imponendo all'imprenditore di modificare l'assetto organizzativo aziendale.

La Cassazione ha specificato che, alla luce della nuova formulazione dell'articolo 2103 c.c. ad opera del D.Lgs. N. 20 Febbraio 2015, se lo scopo è quello della conservazione del posto e non c'è alternativa al

licenziamento, l'adibizione a mansioni inferiori con stesso livello retributivo non costituisce violazione del datore di lavoro. In tale ipotesi poi è il datore di lavoro che deve offrire questa possibilità al lavoratore senza che sia quest'ultimo a dover rendersi disponibile.

Nonostante il principio di cui sopra, la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento fondando proprio sull'art. 41 la decisione. Sostiene infatti la Corte che il rispetto dei doveri di correttezza e di buona fede non può spingersi fino ad imporre al datore di lavoro una scelta organizzativa tale da entrare nel merito della sua libera iniziativa economica.

Il datore di lavoro, secondo la Corte, deve sempre prospettare al dipendente l'assegnazione a mansioni inferiori per evitare il licenziamento.



l'analisi

D.LGS. n° 150/2015: RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO E DI POLITICHE ATTIVE

Il d.lgs 150/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015, riordina la normativa sulle politiche attive, ossia tutte le iniziative volte a promuovere l'occupazione e favorire il reinserimento dei soggetti che si trovino momentaneamente senza lavoro.

Viene innanzitutto istituito l'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro), con il compito di coordinare la rete di servizi dedicati alle politiche attive, ossia le strutture regionali, l'Inps, l'Inail, i soggetti privati autorizzati alle attività di intermediazione, i fondi interprofessionali, l'Isfol, le Camere di Commercio e le Università.

Ai Centri per l'Impiego delle varie province vengono affidati i principali compiti legati al reinserimento e orientamento dei lavoratori, e più precisamente:

- Orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla

situazione del mercato del lavoro locale e profilazione;

- Ausilio alla ricerca di una occupazione, anche mediante sessioni di gruppo, entro tre mesi dalla registrazione;
- Orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro;
- Orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;
- Avviamento ad attività di formazione ai fini della riqualificazione professionale;
- Accompagnamento al lavoro;
- Gestione di incentivi all'attività di lavoro autonomo;
- Gestione degli strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro
- Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

L'art 19 del decreto definisce la nozione di "stato di disoccupazione": vengono considerati disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma



telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento dell'attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego. La disponibilità è implicita in caso di presentazione all'Inps di un trattamento di disoccupazione e la durata del trattamento viene sospesa in caso di lavoro subordinato di durata non superiore a 6 mesi.

Viene introdotta una nuova categoria (art.19, co 4) che è quella dei lavoratori a "rischio di disoccupazione": si tratta di lavoratori che hanno ricevuto la comunicazione di licenziamento e che in pendenza di preavviso possono effettuare la registrazione al portale nazionale delle politiche del lavoro al fine di accelerare la presa in carico.

I soggetti disoccupati sono tenuti a stipulare il patto di servizio personalizzato entro trenta giorni dalla data della dichiarazione di disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa, che dovrà contenere i seguenti elementi:

- L'individuazione di un responsabile delle attività;

- La definizione del profilo personale di occupabilità;
- La definizione degli atti di ricerca attiva che devono essere compiuti e la tempistica degli stessi;
- La frequenza ordinaria di contratti con il responsabile delle attività;
- Le modalità con cui la ricerca attiva di lavoro è dimostrata al responsabile delle attività.

Inoltre tutti i lavoratori percettori di indennità di disoccupazione saranno inseriti in un sistema informativo unitario delle politiche attive a cui fa capo l'ANPAL, che permetterà di monitorare l'adesione dei beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito alle indicazioni previste dal patto di servizio personalizzato, pena la previsione di sanzioni come di seguito specificato:

- In caso di mancata presentazione, senza giustificato motivo, alle convocazioni ovvero agli appuntamenti ed alle iniziative di orientamento, previste dai servizi per l'impiego: decurtazione di un quarto di una mensilità alla prima mancata presentazione, decurtazione di una mensilità in caso di mancata seconda



presentazione, decadenza della prestazione in caso di ulteriore mancata presentazione;

- In caso di mancata presentazione, senza giustificato motivo, a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva: decurtazione di una mensilità alla prima mancata presentazione, decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione in caso di ulteriore mancata presentazione;
- In caso di mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua, senza giustificato motivo: decadenza dalla prestazione.

Nello specifico, i principi a cui attenersi per definire un'offerta di lavoro congrua sono:

- Coerenza con le esperienze e le competenze maturate;
- Distanza dal domicilio e tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico;
- Durata della disoccupazione;
- Retribuzione superiore, di almeno 20%, rispetto all'indennità percepita nell'ultimo mese precedente.

L'art. 26 del d.lgs. 150/2015 prevede infine lo svolgimento di attività di servizio nei confronti della collettività. Infatti i soggetti titolari di strumenti di sostegno al reddito potranno essere chiamati a svolgere tali attività, al fine di permettere il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite. A tal fine i lavoratori interessati non potranno eccedere l'orario di lavoro di 20 ore settimanali e ad essi compete un importo mensile pari all'assegno sociale, che verrà erogato dall'Inps.

Verranno stipulate convenzioni tra le Regioni e le amministrazioni pubbliche operanti sul territorio, che potranno prevedere anche l'adibizione ad attività di pubblica utilità da parte di lavoratori disoccupati con un'età superiore a 60 anni e che non abbiano ancora maturato i requisiti pensionistici.

Per i periodi di impegno nelle attività di lavori socialmente utili sarà previsto il riconoscimento d'ufficio ai fini del conseguimento del diritto alla pensione. Infine il decreto prevede l'istituzione dell'assegno di ricollocazione a favore dei soggetti percettori della Naspi, la cui durata di disoccupazione eccede i 4 mesi.



L'assegno varierà in base al profilo personale del soggetto e sarà rilasciato dal Centro per l'Impiego presso cui è stato stipulato il patto di servizio personalizzato. Tale erogazione non costituirà reddito imponibile ai fini fiscali e previdenziali, ma dovrà essere speso dal soggetto al fine di ottenere servizi di assistenza intensiva nella ricollocazione nel mercato del lavoro presso i Centri per l'Impiego o presso un ente privato accreditato.