

Circolare n. 3/13 - 6 febbraio 2013

In collaborazione con

**SER.COOP.DE.**

Servizi alla Cooperazione Delegati - soc. coop.

**Unicaf**

Centro di assistenza fiscale e normativa del sistema  
Confcooperative

## **Amministrazione del personale**

---

### **BANDO INAIL 2012. INCENTIVI ALLE IMPRESE PER INTERVENTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA**

Come vi è stato reso noto, è on line il nuovo bando dell'INAIL che stanZIA incentivi economici a favore di interventi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La procedura di attribuzione dei finanziamenti resta quella dello "sportello on line", in linea di continuità con il precedente bando.

Viene confermato, pertanto, il criterio DELL'ORDINE CRONOLOGICO di presentazione delle domande, garantendo tuttavia la possibilità di una PRECOMPILAZIONE delle domande on-line che avverrà nel periodo che **va dal 15 gennaio al 14 marzo 2013.**

Successivamente, a fronte del "consolidamento" della domanda e del superamento del cd. punteggio-soglia, il sistema provvederà al RILASCIO DEL CODICE IDENTIFICATIVO della domanda, dopo il 18 marzo 2013.

Ultimo passaggio è rappresentato dall'effettivo INOLTRO DELLE DOMANDE secondo un calendario articolato regione per regione che sarà reso noto sul sito dell'INAIL a partire dall'8 aprile 2013.

Pur mantenendo inalterato l'aspetto procedurale, il bando presenta alcune sostanziali NOVITA' che riguardano:

- introduzione di una specifica linea di finanziamento – con un suo autonomo budget di 9,102 milioni di euro – destinata, ex art. 11, comma 1, del TU, a progetti inerenti l'adozione di modelli organizzativi di gestione della sicurezza;
- possibilità per le imprese di dare avvio agli interventi già a partire dal consolidamento della domanda on-line (una volta quindi che è stata precompilata e rilasciato il ticket);
- ammissibilità al finanziamento estesa anche alle imprese della navigazione (ex-IPSEMA);
- venir meno del limite minimo di 5.000 euro per domande di finanziamento di modelli di organizzazione e gestione della sicurezza e di responsabilità sociale presentate da imprese fino a 50 addetti;

- obbligo di utilizzare la PEC e la firma digitale – ove richiesta – per l’invio alla sede INAIL competente della documentazione comprovante requisiti di ammissione al finanziamento e attribuzione punteggi; da inoltrare entro 30 giorni dal settimo giorno successivo alla scadenza comunicata per trasmettere on-line la domanda;
- aumento del punteggio soglia per favorire una maggiore selezione delle domande – innalzato a 120 punti, 15 in più rispetto all’anno precedente;
- maggior valenza data alla rischiosità aziendale sul punteggio;
- una premialità concessa in caso di adozione di buone prassi (bonus di 5 punti). Saranno premiati quei progetti nei quali è prevista anche l’adozione di buone prassi validate dalla Commissione consultiva permanente istituita presso il Ministero del Lavoro ex TU sicurezza, art. 6.

Per approfondire ed esaminare le buone prassi, si veda [www.lavoro.gov.it/lavoro](http://www.lavoro.gov.it/lavoro) → SicurezzaLavoro → BuonePrassi.

Analogamente, si sottolineano altri **punti chiave del prossimo bando** che sono confermati:

- oggetto del finanziamento: progetti di investimento – strutturali e macchine - o relativi all’adozione di un sistema di responsabilità sociale certificato (ex art. 11, comma 5, del TU), cui si aggiungono, come detto, progetti per l’adozione di modelli organizzativi di gestione della sicurezza;
- imprese ammesse al finanziamento: imprese – anche individuali – iscritte alla CCIAA;
- entità del finanziamento: il finanziamento, dato in conto capitale, non può coprire oltre il 50% dei costi del progetto;
- tetti per il finanziamento: compreso tra 5 e 100 mila euro – con limite minimo, come detto, non applicabile nel caso di domande inerenti modelli di organizzazione e gestione della sicurezza e di responsabilità sociale presentate da imprese fino a 50 addetti (novità di quest’anno);
- erogazione del finanziamento: liquidazione a valle della realizzazione del progetto – entro 90 giorni dal ricevimento della rendicontazione finale - fatta salva la possibilità di vedersi riconosciuta un’anticipazione del 50% del contributo (su presentazione di fidejussione bancaria o assicurativa e solo per finanziamenti pari o superiori a 30 mila euro);
- applicazione del regime “de minimis”: limiti previsti per le diverse tipologie di imprese; 7.500 euro imprese agricole, 30 mila euro per la pesca, 100 mila euro per il trasporto su strada e 200 mila euro per le altre;
- presentazione del progetto: compilazione via web modulo informativo, caricamento, consolidamento e invio della domanda – 1 sola sull’intero territorio nazionale – se viene superato il punteggio soglia;
- griglia di valutazione: i parametri da considerare sono la dimensione aziendale, la rischiosità dell’attività di impresa, il numero dei destinatari dell’intervento, le sue finalità, la sua tipologia ed efficacia, con il riconoscimento di una specifica premialità per progetti condivisi con una o più parti sociali o con strutture della bilateralità promosse dalle stesse;
- ammissione al finanziamento: tutte le imprese richiedenti vedranno accettata la loro domanda, a prescindere dall’esaurimento delle risorse disponibili, con pubblicazione sul sito INAIL degli elenchi in cui sarà possibile verificare il proprio piazzamento e la loro ammissione o meno al finanziamento – non è previsto alcun meccanismo di scorrimento degli elenchi, scelta sostenuta dall’Istituto per non alimentare possibili contenziosi;
- durata massima dei progetti: le imprese beneficiarie avranno 12 mesi di tempo – dalla data di comunicazione dell’ammissione al finanziamento – per realizzare e rendicontare l’intervento.

## COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA A PROGETTO INDICAZIONI OPERATIVE PER IL PERSONALE ISPETTIVO

Con la circolare n. 29 del 11 dicembre 2012, il Ministero interviene per la prima volta sulla **disciplina prevista per le collaborazioni coordinate e continuative a progetto**, così come modificata dalla legge 92/2012 (riforma del lavoro Fornero).

Nel fornire istruzioni al personale ispettivo, la DG per l'Attività Ispettiva **ripercorre le principali novità normative** introdotte dall' art. 1, commi 23-25, che sono andate ad incidere su quanto previsto dall'art. 61 e ss. del D.Lgs. 276/2003.

Nella circolare trovano così spazio, chiarimenti in materia di **requisiti imprescindibili che il progetto deve avere** e quindi la necessità che **risulti collegato ad un determinato risultato finale, non rappresenti una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, venga escluso per lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi**.

Si sottolinea, come **particolare attenzione** vada posta sulle **modalità con cui sono rese le prestazioni**. Elemento che, fortemente connesso con il **principio dell'effettività del rapporto di lavoro**, risulta essere condizione essenziale per ritenere legittimo o meno il ricorso alle collaborazioni.

Fermo restando quanto detto, **il Ministero fornisce agli ispettori un elenco delle attività per cui, data la loro specifica natura, sarebbe da escludersi a monte l'uso di collaboratori a progetto** – elenco stilato “a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sulla base di orientamenti giurisprudenziali già esistenti”.

Ciò riprende quanto già fatto in passato con loro circolare n. 4 del 2008, contenente analogo elenco. È evidente che il fornire agli Ispettori elenchi predeterminati e orientativi, chiama la massima prudenza nell'attivare cocompro su quelle figure, anche se non escluse a priori.

Bisognerà valutare con attenzione i singoli casi, indagando nel merito della fattispecie e alla luce dei principi già richiamati, onde evitare inutili contenziosi dall'esito incerto.

Rispetto al precedente elenco, si segnala che:

- **non sono più elencate** le attività riconducibili a **babysitter e badanti**;
- **viceversa, ora sono ricompresi i magazzinieri, gli addetti alla somministrazione di cibi o bevande e le prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi cosiddetti *in bound***.

Preme ribadire che le novità introdotte dalla riforma del lavoro e commentate dal Ministero con la circolare in oggetto trovano **APPLICAZIONE ESCLUSIVAMENTE per contratti di collaborazione stipulati successivamente al 18 luglio 2012** (data di entrata in vigore della riforma).

### REQUISITI DEL PROGETTO

In linea con il dettato normativo, il Ministero sottolinea che il **progetto diventa requisito indispensabile per cui le collaborazioni abbiano luogo, pena la trasformazione del contratto in rapporto di lavoro di tipo subordinato a tempo indeterminato**.

Per questo, viene dettata una disciplina maggiormente articolata:

- **l'eliminazione** della possibilità che, anziché con un progetto, esista un **nesso con un “programma di lavoro” o una sua “fase”**;
- la necessità di **descrivere – e non solo individuare – il progetto**;

- il presupposto di un **collegamento “funzionale” ad un determinato risultato finale “obiettivamente verificabile”, ben individuabile nella descrizione del progetto e rispondente ad uno specifico interesse del committente** (pena il venir meno della sua validità);
- **l’assenza di una mera coincidenza con l’oggetto sociale del committente**: si tratta di un requisito da intendersi correttamente, vale a dire come richiesta di “specificità” e autonomia dei contenuti e degli obiettivi che devono caratterizzare il singolo progetto; **NON, invece, come messa in discussione a prescindere dei progetti, SOLO perché riconducibili ad attività che sono parte dell’oggetto sociale del committente** (testualmente: “Tale requisito va dunque inteso come identificabilità di specifici contenuti e obiettivi, anche qualora gli stessi si traducano in attività rientranti nell’oggetto sociale del committente”);
- **modalità di svolgimento della prestazione che non si dimostrino essere “compiti meramente esecutivi o ripetitivi”,** tali cioè da annullare o ridurre drasticamente l’autonomia del collaboratore a progetto o talmente elementari da poter essere gestite senza alcuna specifica indicazione dal committente; **l’attenzione, come già detto, va concentrata non tanto sul contenuto dell’attività in sé, quanto sulle MODALITA’ con cui sono rese le prestazioni, rispetto alle quali – specifica la circolare – non devono emergere i caratteri della “routinarietà” o “elementarietà”.** In questo senso si detta al personale ispettivo un elenco delle figure “difficilmente inquadrabili nell’ambito di un genuino rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto ..”.

### **IL CORRISPETTIVO NEL CONTRATTO A PROGETTO**

Nella circolare sono affrontati gli aspetti connessi al compenso del collaboratore, la cui individuazione è stata affidata alla contrattazione collettiva.

Come noto, la riformulazione dell’art. 63, comma 1, del D.Lgs. 276/2003, ha previsto l’introduzione di un **compenso minimo, non inferiore a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati**, ovviamente a parità di mansioni e quantità/qualità di lavoro eseguito (è la stessa contrattazione - a livello interconfederale o di categoria, ovvero, se previsto, a livello decentrato – chiamata a disciplinare specificatamente tale aspetto).

In assenza di una apposita previsione contrattuale, il compenso non deve essere comunque inferiore alle **“retribuzioni minime”** che i CCNL prevedono per analoghe professionalità, **intendendo solo i minimi tabellari e non invece – precisa la circolare - tutto l’insieme delle voci eventualmente previste che compongono la retribuzione globale di fatto (es. scatti di anzianità, straordinari, indennità varie, TFR, etc.).**

Al Ministero preme anche sottolineare, che non deve trovare più applicazione – in quanto **implicitamente abrogato – il disposto dell’art. 1, comma 772, della legge 296/2006**, in base al quale, in materia di compenso del lavoratore a progetto, bisognava far riferimento – in maniera alquanto generica - ai “compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoghe professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi di riferimento”.

A prescindere dalle precisazioni di merito offerte, **gli ispettori sono tenuti in via generale ad astenersi dal prendere provvedimenti di diffida accertativa**, in tema di compenso da riconoscere al collaboratore a progetto.

Ciò dipende dal senso pragmatico con cui la DG per l’Attività Ispettiva riconosce **l’effettiva difficoltà, nelle more che la contrattazione collettiva si esprima a riguardo, di quantificare con certezza quanto**

**dovuto** (di conseguenza sono legittimati solo quei casi in cui esistono parametri certi e inequivocabili ed è fuori discussione l'entità del credito).

La circolare ricorda, inoltre, che dal punto di vista contributivo rilevano comunque le somme "effettivamente erogate", senza che sia richiesta agli ispettori una valutazione di merito sulla congruità di quanto versato al collaboratore.

### **PROFILI SANZIONATORI**

Il terzo e ultimo capitolo dalla circolare riguarda i profili sanzionatori che scattano **in caso di mancata individuazione del progetto**.

L'art. 69, comma 1, del D.Lgs. 276/2003, come novellato, dispone che a fronte di tale assenza, **il rapporto di lavoro si considera di natura subordinata a tempo indeterminato sin dalla sua data di costituzione**.

Si tratta di una **presunzione assoluta di subordinazione** – a prescindere quindi dalla dimostrazione di un'eventuale prova contraria – frutto dell'interpretazione autentica resa dall'art. 1, comma 24, della legge 92/2012.

In linea con le indicazioni offerte su cosa debba intendersi correttamente per progetto, la **presunzione ricorrerà ovviamente anche quando il progetto manchi o sia carente rispetto ad uno dei suoi requisiti imprescindibili** (collegamento con determinato risultato finale, autonoma identificabilità nell'ambito dell'oggetto sociale del committente, non coincidenza con l'oggetto sociale del committente, svolgimento di compiti non meramente esecutivi o ripetitivi).

Da un altro punto di vista, la riforma del lavoro ha introdotto, come noto una **presunzione relativa di subordinazione**, che, vale precisare, si aggiunge - e non sostituisce - quella assoluta di cui sopra, e che ha luogo **salvo prova contraria a carico del committente**.

Infatti, ferma restando comunque la verificabilità da parte degli ispettori dell'assenza o della carenza di un progetto specifico, il nuovo comma 2 dell'art. 69 dispone di **considerare quali rapporti di lavoro subordinato, anche le ipotesi in cui il collaboratore esegua le prestazioni con modalità analoghe a quelle dei lavoratori subordinati**.

Ancora una volta si sottolinea **l'accento posto** – dal legislatore e correttamente dal Ministero – **sulle modalità di svolgimento delle prestazioni** per cui, in sostanza:

- **è ammissibile** che un collaboratore a progetto esegua le medesime attività di lavoratori subordinati, purché siano le modalità organizzative ad essere diverse (compatibili con la disciplina del lavoro a progetto) – **non scatta la presunzione**;
- viceversa, **non è ammissibile** che un collaboratore a progetto svolga attività anche "diverse", ma con le medesime modalità cui sono soggetti i lavoratori subordinati - **scatta la presunzione**.

Si ricorda che la riforma del lavoro ha introdotto due ulteriori novità in materia di collaborazioni a progetto, non specificatamente approfondite dalla circolare del Ministero, ma comunque degne di attenzione:

1. limitazione della facoltà del datore di lavoro di recedere anticipatamente dal rapporto - riconosciuta ora solo per giusta causa o per inidoneità professionale del collaboratore ;
2. **progressivo aumento delle aliquote contributive**.

## ASPI: IL NUOVO TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE PARTE DAL ° GENNAIO 2013

L'INPS, nella Circolare 18 dicembre 2012, n. 142, ricorda che la Legge n. 92/2012, istituisce con decorrenza 1° gennaio 2013, due nuove indennità mensili per il sostegno al reddito dei lavoratori subordinati che abbiano perduto involontariamente l'occupazione:

- l'indennità di disoccupazione ASpl e
- l'indennità di disoccupazione denominata mini-ASpl.

L'Istituto delinea la disciplina dei nuovi trattamenti di disoccupazione chiarendo che **tali prestazioni sostituiscono, a tutti gli effetti, le attuali prestazioni di:**

- **disoccupazione ordinaria non agricola a requisiti normali;**
- **disoccupazione ordinaria non agricola a requisiti ridotti;**
- **disoccupazione speciale edile;**
- **mobilità.**

Il dettaglio del trattamento ASPI verrà analiticamente trattato nel prossimo numero di Informacoop.

## VALUTAZIONE DEI RISCHI NELLE MICROIMPRESE: TERMINE PER L'AUTOCERTIFICAZIONE al 31 maggio

Con Nota del 31 gennaio 2013, il Ministero del Lavoro fornisce importanti chiarimenti in relazione al termine ultimo, entro il quale è ancora consentito l'esercizio della facoltà di autocertificare la valutazione dei rischi (DVR) da parte **dei datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti.**

In particolare, il Ministero fissa al **31 MAGGIO 2013** il predetto termine. Conseguentemente, dal 1° giugno 2013 anche i datori di lavoro in esame dovranno provvedere a redigere il DVR secondo le procedure standardizzate definite con il Decreto Interministeriale 30 novembre 2012.

## ASSUNZIONI DI LAVORATORI IN MOBILITA': BLOCCO DEGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI.

L'INPS, con la Circolare n. 13 del 28 gennaio 2013, fornisce una sintesi delle principali disposizioni che incidono sulla contribuzione dovuta, nell'anno 2013,

Per quanto concerne le assunzioni di **LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ**, l'Inps evidenzia che **non è stata prorogata, per l'anno 2013, la possibilità di iscrizione nelle predette liste per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo**, per i quali **non ricorrono le condizioni per l'attivazione delle procedure di mobilità.**

Infatti **per l'anno 2013, non sono stati stanziati i fondi per finanziare la riduzione contributiva (aliquota apprendisti nella misura del 10%) riconosciuta al datore di lavoro per le assunzioni dei predetti lavoratori.**

Pertanto, in relazione a:

- **assunzioni intervenute nel 2013 di lavoratori comunque iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo decorrenti dal 1° gennaio 2013, gli incentivi non possono**

**essere riconosciuti** (si tratta di iscrizioni nelle liste di mobilità che sono state effettuate nonostante tale possibilità non sia più ammessa);

- **assunzioni** effettuate **nel 2013** ovvero **trasformazioni** (da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato) ovvero **proroghe** (di contratti a tempo determinato), intervenute **nel 2013**, di contratti di assunzione stipulati nel 2012 con lavoratori **iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo entro il 31 dicembre 2012**, gli incentivi non possono essere riconosciuti.

Resta anche il **dubbio** rispetto alla possibilità di **continuare a fruire** degli incentivi previsti (aliquota apprendisti nella misura del 10%) in relazione ai **lavoratori** iscritti nelle liste di mobilità **a seguito di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo entro il 31 dicembre 2012, assunti a tempo indeterminato nel 2012 o il cui contratto a tempo determinato sia stato prorogato o trasformato nel 2012**, per i quali il **periodo agevolato sfiora nel 2013**. In altri termini, il dubbio concerne la possibilità, per il datore di lavoro, pur **in assenza di specifica proroga e relativo stanziamento finanziario per l'anno 2013** in sede legislativa, di continuare a versare i contributi per i rapporti di lavoro sopra identificati nella misura stabilita per gli apprendisti (10%).

Al riguardo l'INPS, nella Circolare n. 13/2013, afferma che ha richiesto parere al Ministero del Lavoro e si riserva di fornire successive indicazioni. In attesa che vengano fornite tali indicazioni, **si ritiene comunque legittimo**, per i suddetti datori di lavoro, **continuare a versare i contributi nella misura ridotta fino alla naturale scadenza (nel 2013) del periodo agevolato**.

Con riferimento alle assunzioni dalle liste di mobilità di lavoratori iscritti ai sensi dell'**articolo 4** (mobilità a seguito di CIGS) o dell'**articolo 24** (mobilità a seguito di licenziamento collettivo nell'ambito di imprese che occupano più di quindici dipendenti) della **Legge n. 223/1991**, rimangono invece confermati gli incentivi previsti a favore dei datori di lavoro.

Come noto i datori di lavoro in questione applicano l'**aliquota contributiva** nella misura prevista per gli **apprendisti (10%)**.

## CONTRIBUTO DI CIGS E MOBILITÀ ESTESO AD ALCUNE TIPOLOGIE DI AZIENDE

La Legge 92/2012 (Riforma Fornero), ha disposto la **messa a regime** (in luogo delle annuali proroghe), con decorrenza **1° gennaio 2013**, della **disciplina in materia di integrazione salariale straordinaria** e dei relativi obblighi contributivi **per le seguenti imprese**:

- imprese esercenti attività commerciali (logistica compresa) con più di 50 dipendenti;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti;
- imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
- imprese del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, a prescindere dal numero di dipendenti.

Viene estesa ai soggetti sopra indicati (fino a dicembre 2016) anche la disciplina riferita all'indennità di mobilità.

L'INPS, nella Circolare n. 13/2013, precisa che i **datori di lavoro sopra indicati** sono, quindi, **tenuti al versamento della contribuzione**

- **nella misura dello 0,90%** (ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 407/1990) e
- **nella misura dello 0,30%** (ai sensi dell'art. 16, comma 2 della Legge n. 223/1991),

L'Istituto ricorda che, sia per l'ammissione al trattamento che per il versamento della contribuzione di finanziamento, già dal 2010, si è adeguato ai criteri ministeriali che, ai fini del requisito occupazionale, fanno riferimento alla media semestrale con computo del personale con qualifica di apprendista (disciplina contenuta nell'art. 1 della Legge n. 223/1991 per le imprese industriali).

## SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON I SOCI DI COOPERATIVA

Il Ministero del lavoro risponde ad un interpello (n. 1 del 24-1-2013) dell'Alleanza delle cooperative sulla possibilità di sospensione del rapporto di lavoro per i soci di cooperativa.

L'interpello in esame, pur non ponendo condizioni precise, delinea un quadro nel quale le cooperative e i soci possono muoversi.

La domanda verteva sulla possibilità per il regolamento interno, approvato dall'assemblea di una cooperativa ex art. 6, L. n. 142/2001, di contemplare l'istituto della sospensione del rapporto di lavoro con i soci lavoratori.

Di fatto la risposta del Ministero esamina le possibili deroghe ai trattamenti contrattuali e quindi affronta il tema in modo complessivo delineando un doppio regime:

- il primo in base al regolamento interno, per aspetti di carattere normativo
- il secondo che può incidere anche sul trattamento minimo contrattuale di cui all'articolo 3 comma 1 della Legge 142 in base a un piano di crisi deliberato dall'assemblea.

La nota riepiloga le regole introdotte dalla Legge 142: la duplicità del rapporto tra socio e cooperativa (societario e di lavoro); il riconoscimento alla cooperativa della qualità di datore di lavoro; la possibilità di approvare un piano di crisi con la possibilità di una riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi.

Il socio lavoratore, con la sottoscrizione del contratto associativo, aderisce alle clausole stabilite dal regolamento interno tra le quali rientra quella afferente alla riduzione temporanea dei trattamenti menzionati.

Questa affermazione della nota, peraltro riferita al piano di crisi, richiede che ogni cooperativa attui tutti gli strumenti per una corretta gestione del rapporto col socio, a partire dalla consegna preventiva di un regolamento interno chiaro ed equilibrato.

La nota poi richiama la precedente del 14-2-2012 e la risposta a interpello n. 7/2009, per ricordare che la delibera di un piano di crisi è un atto eccezionale visto che può derogare in pejus al trattamento minimo previsto dal contratto collettivo.

Il quadro di riferimento è però stato modificato dalla Legge n. 30/2003 che ha di fatto concesso al regolamento interno di introdurre disposizioni derogatorie anche in pejus rispetto alle clausole contemplate dai contratti collettivi, mentre resta inderogabile in senso peggiorativo la disciplina contrattuale attinente al trattamento economico complessivo di cui all'art. 3, comma 1 della Legge 142.

Il regolamento interno può quindi modificare esclusivamente aspetti di carattere normativo contemplati dalla contrattazione collettiva nazionale di settore quali, ad esempio, l'allungamento del periodo di prova, nonché introdurre ulteriori istituti normativi che non risultano disciplinati dal medesimo contratto collettivo, garantendo il rispetto dei principi di trasparenza e parità di trattamento nei confronti dei soci lavoratori (cfr. Cass. sent. n. 22816/2009).

Il quadro di riferimento è poi completato dal richiamo all'art. 1, comma 2 della Legge 142/2001 che contiene i principi che governano il rapporto tra socio e cooperativa.

La lettera d) stabilisce che i soci lavoratori "mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa".

Entrando nello specifico, la nota ministeriale individua i casi in cui si può avere **sospensione del rapporto di lavoro e, dunque, della sospensione delle reciproche obbligazioni contrattuali, scongiurando in tal modo il rischio di eventuali licenziamenti**. Si tratta dei casi di:

- riduzione dell'attività lavorativa per cause di forza maggiore
- riduzione dell'attività lavorativa per circostanze oggettive
- crisi determinate da difficoltà temporanee della cooperativa

Negli ultimi anni con la possibilità di utilizzare in modo massiccio la cassa integrazione in deroga, queste sospensioni potrebbero essersi ridotte e, in un corretto rapporto socio-cooperativa, è evidente che deve essere privilegiato l'utilizzo degli strumenti di sostegno al reddito.

Purtroppo però in molti casi gli appalti a cooperative di servizio sono visti come un sistema per avere la massima flessibilità senza dover pagare i costi della somministrazione. Questo, unitamente al fatto che gli ammortizzatori in deroga sono in fase di esaurimento, rende ancora attuale il tema della sospensione.

**Il regolamento interno dovrà specificare le cause legittimanti la sospensione temporanea dell'attività, per le quali non è presentata richiesta di ammortizzatori sociali.**

Le **singole sospensioni** dovranno poi essere deliberate **dall'organo amministrativo**. Il regolamento interno dovrà anche, come specifica la nota, **definire un equilibrato utilizzo di tutta la forza lavoro della cooperativa, mediante specifica individuazione di criteri oggettivi di turnazione/rotazione del personale**.

La nota ministeriale, come già quelle in risposta agli interpelli 7 e 48 del 2009, sottolinea in senso generale, non solo con riferimento al regolamento ma anche alle **delibere, la necessità di adottare procedure rigorose, motivate, condivise e trasparenti**. E' questa una delle condizioni per poter difendere una procedura come quella in esame che susciterà forti reazioni.

La risposta del Ministero è per il momento limitata al rapporto tra socio e cooperativa, salvo opinioni diverse della magistratura. Questa posizione dovrebbe comunque allentare le tensioni con gli organi ispettivi. Ad esempio, in caso di sospensione ben motivata e supportata da un regolamento interno coerente, non dovrebbe essere emanata una diffida accertativa (si veda la recente circolare ministeriale n. 1 dell'8-1-2013).

Sarà quindi necessario che ogni cooperativa esamini il proprio regolamento interno. Qui di seguito si suggerisce una bozza di articolo relativo alla distribuzione del lavoro che va nel senso indicato dal parere ministeriale.

.....

*Articolo ..... – distribuzione del lavoro*

*1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.*

*La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro.*

*Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili.*

*A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.*

*Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore.*

*Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.*

*2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.*

*In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal contratto individuale senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).*

*3. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso che la Cooperativa gli avrà eventualmente offerto, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea.*

#### Nota di commento

Con questo articolo è stata esercitata una delle più significative puntualizzazioni rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro. Si è infatti ritenuto che i regolamenti debbano contenere esplicitamente le modalità di reperimento e di distribuzione del lavoro.

La prima parte del comma 1 riprende principi generali utilizzando una terminologia probabilmente più adatta a cooperative di servizi che a quelle manifatturiere classiche.

E' inoltre prevista la possibilità di instaurare contratti di lavoro a tempo parziale e/o a tempo determinato. Mentre sulla prima tipologia non esistono problemi ormai da alcuni anni, sulla seconda si registrano ancora opinioni divergenti. Si ritiene possibile mettere in atto un contratto di lavoro a tempo determinato con il socio (ovviamente nel rispetto delle norme di legge) anche se questa opportunità deve essere utilizzata con cautela e senza generare abusi.

Le cooperative operanti in settori fortemente soggetti alla stagionalità (forestali, agricole, di manutenzione del verde ecc.) possono introdurre il concetto del tempo determinato già nell'articolo 1 (si veda la relativa nota).

La specifica sull'applicazione a tutti i contratti prevista al comma 2 è particolarmente delicata. Si è previsto che anche i lavoratori a tempo parziale siano soggetti alle regole di tipo generale (viene distribuito il lavoro che c'è) tutelando chi non vuole effettuare prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato.

Il comma 3 regola il caso, molto delicato, della mancanza di lavoro limitata ad un tipo di tipologia contrattuale, quando il socio non è disponibile ad attivarne uno diverso

## BREVI DI LAVORO

### CIG IN DEROGA: DAL 2013 L'INPS NON ANTICIPA PIÙ IL TRATTAMENTO

L'INPS, con il Messaggio n. 1051 del 17 gennaio 2013, rende noto che la Legge di stabilità 2013 non ha prorogato, per l'anno in corso, la disposizione che consente allo stesso Istituto di anticipare le mensilità di CIG in deroga.

Tale opportunità era stata introdotta nel 2009 e poi era stata prorogata, di anno in anno, fino al 2012.

Per i periodi di competenza 2013, pertanto, l'INPS erogherà le prestazioni solo dopo l'emanazione dell'apposito decreto di concessione della Regione o, in alternativa, della Direzione Regionale del Lavoro, se competente.

## LAVORO STRAORDINARIO: ESCLUSIONE DAL COMPUTO DEL TFR SOLO IN PRESENZA DI DEROGHE ESPLICITE

In materia di lavoro straordinario, la Corte di Cassazione ha chiarito che risulta ammissibile considerare escluse dal computo del TFR le somme corrisposte dal datore di lavoro a titolo di straordinari, ciò ferma restando la presenza di tale possibilità all'interno del contratto collettivo di riferimento. Nello specifico la Suprema Corte, con la Sentenza n. 18207 del 24 ottobre 2012, ha precisato che, oltre a quanto detto sopra, le somme che possono essere escluse dal computo del TFR dovranno riferirsi a prestazioni con carattere di occasionalità; al contrario, l'esclusione in parola non potrà considerarsi ammissibile.

## IL DATORE DI LAVORO CHE VERSA STIPENDI SOTTO IL MINIMO SINDACALE NON HA DIRITTO AD ALCUNO SGRAVIO

La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 1571 del 23 gennaio 2013, interviene nel merito del diritto, per un datore di lavoro, di fruire degli **sgravi fiscali** e delle **agevolazioni contributive**, chiarendo che tali incentivi spettano solamente se il **datore di lavoro** risulta essere **in regola** con il **pagamento** degli **stipendi** ai dipendenti, come previsto dal DL n. 338/1989.

La Suprema Corte ha precisato che la regolarità nel pagamento degli stipendi non può essere accertata solamente verificando dai libri contabili se gli stipendi pagati sono in linea con le indicazioni del CCNL applicato, ma è necessario accertare se tali **stipendi** sono **effettivamente** stati **pagati**, cosa che nel caso in esame non era avvenuta

## L'USO DEGLI STRUMENTI AZIENDALI PER IL SECONDO LAVORO LEGITTIMA IL LICENZIAMENTO

La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 1813 del 28 gennaio 2013, ha giudicato legittimo il licenziamento per giusta causa intimato da un datore di lavoro ad un proprio dipendente per l'uso non autorizzato delle strumentazioni informatiche e della rete internet aziendale per il "secondo lavoro" svolto da questi. Nel particolare, è stato rilevato che il dipendente in questione, nonostante la sua posizione di responsabile dei sistemi informativi, utilizzava la rete internet aziendale e il pc in sua dotazione per svolgere attività per un secondo lavoro del quale l'azienda non era al corrente, installando anche programmi non autentici. La Suprema Corte, stante le premesse, ha ritenuto che le azioni messe in atto dal lavoratore configurassero la giusta causa di licenziamento