

# INFORMACOOP

## AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

in collaborazione con



**SER.COOP.DE.**  
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.  
Specialisti per le Cooperative

**ICN** Italia  
Consulting  
Network  
Centro di assistenza fiscale

Informacoop n.14

26 Giugno 2017

### Sommario

PARLAMENTO: PUBBLICATA IN G.U. LA LEGGE CHE DISCIPLINA IL NUOVO LAVORO OCCASIONALE .....	1
SCUOLA-LAVORO, LA GESTIONE DEGLI STUDENTI IN AZIENDA .....	5
AL VIA L'ESONERO CONTRIBUTIVO 2017 PR GLI AGRICOLTORI AUTONOMI.....	7
AGENZIA DELLE ENTRATE: MODIFICA DELLA TASSAZIONE DELLE SOMME PER PDR IN ASSENZA DEI REQUISITI .....	9
AGENZIA DELLE ENTRATE: BONUS RENZI 80 EURO SENZA ENTRATEL.....	9
SMARTPHONE RAPPORTO DI LAVORO .....	11
CODICE DEGLI APPALTI: LE CLAUSOLE SOCIALI DIVENTANO OBBLIGATORIE .....	12

## PARLAMENTO: PUBBLICATA IN G.U. LA LEGGE CHE DISCIPLINA IL NUOVO LAVORO OCCASIONALE



È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 23 giugno 2017, la Legge n. 96 del 21 giugno 2017, di conversione – con modificazioni – del Decreto Legge n. 50/2017 con le disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo.

La Legge è entrata in vigore il 23 giugno 2017.

Queste le principali novità in materia di Lavoro:

- APE – articolo 53

- Ristrutturazione o riorganizzazione di imprese editoriali per crisi aziendale – articolo 53-bis
- Trattamento di mobilità in deroga per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa – articolo 53-ter
- DURC – Documento Unico di Regolarità Contributiva – articolo 54
- **Prestazioni occasionali – articolo 54-bis**
- Premi di produttività – articolo 55
- Fondo per il diritto al lavoro dei disabili – articolo 55-bis
- Modifica all'art. 44 del D.Lgs. 148/2015, in materia di trattamenti di integrazione salariale in deroga – articolo 55-quater
- Disposizioni in materia di contributi previdenziali dei lavoratori transfrontalieri – articolo 55-quinquies

**La norma, tra le altre cose, prevede l'introduzione della nuova disciplina sul lavoro occasionale.**

**Art. 54-bis. – (Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale)**

- Entro i limiti e con le modalità di cui al presente articolo **è ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali**, intendendosi per tali le **attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile**:
  - per ciascun prestatore**, con riferimento alla **totalità degli utilizzatori**, a compensi di importo complessivamente non superiore a **5.000 euro**;
  - per ciascun utilizzatore**, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a **5.000 euro**;
  - per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.**
- Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.
- Il prestatore ha diritto al **riposo giornaliero**, alle **pause** e ai **riposi settimanali** secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. **Ai fini della tutela della salute e della sicurezza del prestatore, si applica l'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.**
- I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, **non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.**
- Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.**
- Alle prestazioni di cui al presente articolo possono fare ricorso:
  - le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa**, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il **Libretto Famiglia** di cui al comma 10;
  - gli altri utilizzatori**, nei limiti di cui al comma 14, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro **mediante il contratto di prestazione occasionale di cui al comma 13.**
- Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, in deroga al comma 14, lettera a), del presente articolo, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20 del presente articolo, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:
  - nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;
  - per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
  - per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;
  - per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.
- Sono computati in misura pari al 75% del loro importo, ai fini del comma 1, lettera b), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti:**
  - titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;**
  - giovani con meno di venticinque anni di età**, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
  - persone disoccupate**, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
  - percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.** In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle

prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.

9. Per l'accesso alle prestazioni di cui al presente articolo, gli **utilizzatori** e i prestatori **sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario** di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, **all'interno di un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'INPS, di seguito denominata "piattaforma informatica INPS"**, che supporta le operazioni di erogazione e di accreditamento dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico. **I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24**, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. **Esclusivamente ai fini dell'accesso al Libretto Famiglia di cui al comma 10, la registrazione e i relativi adempimenti possono essere svolti tramite un ente di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152.**

10. **Ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera a), può acquistare, attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9 ovvero presso gli uffici postali, un libretto nominativo prefinanziato, denominato "Libretto Famiglia", per il pagamento delle prestazioni occasionali rese a suo favore da uno o più prestatori nell'ambito di:**

- a. **piccoli lavori domestici**, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- b. **assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;**
- c. **insegnamento privato supplementare.**

Mediante il Libretto Famiglia, è erogato, secondo le modalità di cui al presente articolo, il contributo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92, per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

11. Ciascun Libretto Famiglia contiene titoli di pagamento, **il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora.** Per ciascun titolo di pagamento erogato sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, stabilita nella misura di 1,65 euro, e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, stabilito nella misura di 0,25 euro; un importo di 0,10 euro è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

12. **Attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera a), entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, comunica i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore riceve contestuale notifica attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.**

13. **Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore, di cui ai commi 6, lettera b), e 7, acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di importo di cui al comma 1, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi 14 e seguenti.**

14. **È vietato** il ricorso al contratto di prestazione occasionale:

- a. **da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;**
- b. **da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;**
- c. **da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;**
- d. **nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.**

15. Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), versa, attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1% degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

16. **La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, tranne che nel settore agricolo**, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, nella misura del 33 per cento del compenso, e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nella misura del 3,5 % del compenso.

17. **L'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:**

- a. i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
  - b. il luogo di svolgimento della prestazione;
  - c. l'oggetto della prestazione;
  - d. la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni; e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 11 prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.
18. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione trasmessa all'INPS entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'INPS provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi nel termine di cui al comma 19.
19. Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori rispettivamente di cui al comma 6, lettera a), e al comma 6, lettera b), al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore. Attraverso la piattaforma informatica di cui al comma 6, l'INPS provvede altresì all'accREDITAMENTO dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'INAIL, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato.
20. **In caso di superamento, da parte di un utilizzatore** diverso da una pubblica amministrazione, **del limite di importo di cui al comma 1, lettera c), o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato;** nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16. **In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.** Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.
21. Entro il 31 marzo di ogni anno il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previo confronto con le parti sociali, trasmette alle Camere una relazione sullo sviluppo delle attività lavorative disciplinate dal presente articolo.

Questo appena riportato è l'estratto del testo normativo pubblicato in G.U. . Per le indicazioni tecniche e operative sarà necessario attendere le auspiccate circolari di Inps e Ministero, soprattutto per capire se la piattaforma informatica sarà la medesima utilizzata in precedenza e se tramite questa nuova funzionalità sarà possibile adempiere anche all'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato del Lavoro il ricorso al lavoro accessorio (cosa che prima avveniva tramite e-mail). Seguiranno perciò ulteriori aggiornamenti.

# SCUOLA-LAVORO, LA GESTIONE DEGLI STUDENTI IN AZIENDA



L'alternanza scuola-lavoro è uno strumento che sta riscuotendo man mano un crescente successo presso le aziende e dal corrente anno scolastico 2016/2017 l'alternanza è obbligatoria per gli studenti del terzo e del quarto anno, mentre una volta a regime dall'anno scolastico 2017/2018 saranno coinvolti tutti gli studenti dell'ultimo triennio, ossia secondo il MIUR circa 1 milione e mezzo.

Il provvedimento del Miur in commento segue di pochi mesi la Circolare INAIL n. 44/2016, e fornisce alcuni ulteriori elementi utili ai fini di una corretta applicazione della **legge 13 luglio 2015, n. 107**, meglio conosciuta come la legge sulla "buona scuola", che nel riformare il sistema nazionale d'istruzione e di formazione ha introdotto una nuova disciplina organica sull'alternanza scuola – lavoro, che prevede l'integrazione tra il mondo della scuola e quello del lavoro attraverso l'attuazione di specifici percorsi in convenzione che comportano l'inserimento temporaneo di studenti all'interno della realtà aziendale al fine di acquisire conoscenze e competenze e realizzare, così, potenziali opportunità di lavoro.

Occorre considerare, però, che durante il primo periodo di applicazione di questo riformato regime sono emerse, invero, numerose criticità operative da parte sia delle imprese ospitanti che delle stesse scuole che il MIUR ha cercato di risolvere fornendo diverse risposte ai numerosi quesiti che sono pervenuti da più parti riguardanti le questioni più disparate come, ad esempio, **la natura del rapporto, l'ambito applicativo soggettivo, la retribuzione del personale coinvolto nei percorsi, il regime applicabile in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, la copertura assicurativa degli studenti, i buoni pasto, i ricorso ai badge** e alcuni altri profili di carattere gestionale.

## Natura del rapporto tra impresa e studente e differenze con i tirocini e gli stage

Concentrando l'attenzione sui profili più significativi un primo aspetto d'indubbio interesse affrontato dal Ministero nel provvedimento in commento riguarda **la natura del rapporto tra lo studente e l'impresa** o istituzione ospitante; nella Lettera Circolare n.3355/2017, è stato precisato, in primo luogo, che le disposizioni della **legge n.107/2015** non hanno abrogato quelle del D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 77, che già prevedevano l'alternanza scuola lavoro come modalità di realizzazione dei corsi del secondo ciclo, anche se con l'attivazione dei percorsi rimessa alla richiesta degli studenti.

Tale precisazione appare molto importante in quanto l'art. **1, c.2, del D.Lgs. n.77/2005**, stabilisce espressamente che gli studenti sono accolti "per periodi di apprendimento in situazione lavorativa" senza però si costituisca un rapporto individuale di lavoro; pertanto, in tale fattispecie si è al di fuori sia del perimetro dell'area della subordinazione (art. **2094 c.c.**) che di quella del lavoro autonomo (art.**2222 c.c.**).

**Lo strumento non va confuso, comunque, con altri simili come i tirocini formativi e gli stage** in quanto presenta caratteri strutturali che lo rendono diverso geneticamente; infatti, nell'alternanza scuola – lavoro è previsto un progetto che si articola in moduli didattico-informativi, svolti in classe o in azienda, e in moduli di apprendimento pratico all'interno del contesto lavorativo.

In particolare, l'art. **1, c.33, della legge n.107/2015**, al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, stabilisce che i percorsi di alternanza sono attuati, negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio.

Si tratta, quindi, di **percorsi aventi natura obbligatoria per gli studenti** che sono progettati, attuati, verificati e valutati, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, sulla base di apposite convenzioni con le imprese o altri soggetti disponibili ad accogliere gli studenti, di età compresa tra i 15 e i 18 anni, per periodi di apprendimento in situazione lavorativa, che come sottolineato dal MIUR, può essere svolta durante la sospensione delle attività didattiche.

Di conseguenza come si può notare **rispetto al tirocinio e allo stage l'alternanza scuola-lavoro si basa su un percorso più strutturato e sistematico avente, come detto, natura obbligatoria che prevede la maturazione di esperienze nell'arco di un triennio.**

InformaCoop Amministrazione del personale è realizzato da Confcooperative Unione Interprovinciale di Belluno e Treviso  
RIPRODUZIONE RISERVATA



## I chiarimenti sui soggetti ospitanti

Nella Lettera Circolare n.3355/2017, come accennato, inoltre, sono forniti anche alcune precisazioni per quanto riguarda il novero dei soggetti che possono stipulare le convenzioni con le scuole; occorre precisare che per effetto della modifica apportata **dall'art. 1, c.34 della legge n.107/2015 all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. n.77/2005**, ora tra i soggetti ospitanti sono compresi **non solo le imprese, le rispettive associazioni di rappresentanza, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del terzo settore**, ma anche **gli ordini professionali, i musei e gli altri istituti pubblici e privati operanti nei settori del patrimonio e delle attività culturali, artistiche e musicali**, nonché gli **enti che svolgono attività afferenti al patrimonio ambientale e quelli di promozione sportiva (EPS) riconosciuti dal CONI**.

Come si vede si tratta di una platea particolarmente vasta e il MIUR ha tenuto a precisare che le esperienze di alternanza possono essere programmate anche presso enti, Federazioni sportive, discipline associate, società o associazioni sportive riconosciute dal CONI in quanto *".....il requisito del riconoscimento garantisce l'esistenza di capacità organizzative e strutturali minime atte ad assicurare un accettabile livello di qualità dei percorsi di alternanza ivi attivati"*.

## La copertura assicurativa degli studenti e la denuncia d'infortunio

Altro profilo di notevole interesse toccato dal provvedimento in commento è la copertura assicurativa degli studenti in alternanza; il MIUR ha precisato che agli stessi **deve essere garantita sia quella contro gli infortuni sul lavoro che quella contro la Responsabilità Civile** e **"In tutti i casi i costi di assicurazione ricadono sulle scuole e non sulla struttura ospitante"**.

In relazione alla prima tipologia di copertura viene richiamata la Circolare INAIL 21 dicembre 2016, n.44, che ha sottolineato che la stessa opera anche per i rischi legati a tale attività che è ricompresa nell'ambito delle *esercitazioni di lavoro* di cui art. 4, n.5 del D.R.R. n.1124/1965; si osservi che in tale caso l'assicurazione obbligatoria rientra nella gestione per conto dello Stato per gli studenti delle scuole statali, mentre per gli studenti delle scuole non statali mediante il versamento di un premio speciale unitario, previa comunicazione, tramite l'apposito servizio online *"Regolazione Alunni"* del numero degli alunni e studenti che partecipano ai progetti di alternanza.

**Sono indennizzabili tutti gli infortuni occorsi in ambiente di lavoro, compresi i cantieri e i luoghi pubblici**, purché in essi si svolga un progetto di alternanza scuola-lavoro e l'attività ivi svolta presenti le caratteristiche oggettive elencate **dall'art.1, n. 28 del D.P.R. n.1124/1965**; **non è, invece, tutelabile l'infortunio in itinere** che accada nel percorso dal luogo di abitazione a quello in cui si svolge l'esperienza di lavoro e viceversa.

Appare importante anche precisare che **in caso d'infortunio o di malattia professionale** degli studenti impegnati in progetti di alternanza scuola-lavoro **l'obbligo di effettuare la denuncia ricade sul dirigente scolastico**, salvo che sia diversamente stabilito in ambito convenzionale.

## Sicurezza sul lavoro: il regime applicabile e l'obbligo del tutor

Un altro punto delicato toccato dalla Lettera Circolare n. 3355/2017, riguarda il regime di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro applicabile agli studenti impegnati nei progetti di alternanza; invero, il legislatore non si è preoccupato di dettare specifiche disposizioni in merito.

L'unica previsione si rintraccia, infatti, all'interno **dell'art.1 della legge n. 107/2015**, dove al co.38 è stabilito che le scuole secondarie di secondo grado svolgono attività di formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nei limiti delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili, mediante l'organizzazione di corsi rivolti agli studenti inseriti nei percorsi di alternanza scuola-lavoro ed effettuati secondo quanto disposto dal **D.Lgs. n. 81/2008**.

Si è posto, quindi, il problema di stabilire se anche lo studente impegnato in tali percorsi di alternanza rientri o meno nella definizione di lavoratore contenuta **nell'art. 2, c. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2008**, e quale sia il regime di tutela è applicabile; in effetti com'è noto tale norma stabilisce che per lavoratore s'intende una *"persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari"*.

Il periodo successivo prevede, poi, un'articolata serie di equiparazioni tra cui occorre ricordare il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui **all'art.18 della legge 24 giugno 1997, n. 196** (c.d. "pacchetto Treu") e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, nonché l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videotermini limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione.

Di conseguenza il MIUR fa rilevare che **anche gli studenti impegnati nei progetti di alternanza scuola – lavoro rientrano a tutti gli effetti tra i soggetti tutelati equiparati ai lavoratori dal D.Lgs. n.81/2008**, con l'applicazione quindi del regime ordinario previsto da tale decreto e fermo restando che devono essere costantemente guidati nelle varie esperienze da una o più figure preposte alla realizzazione del percorso formativo (tutor interno, tutor formativo esterno); pertanto, le imprese dovranno individuare al proprio interno il tutor e garantire la valutazione dei rischi, l'informazione, la formazione, l'addestramento, la sorveglianza sanitaria e l'utilizzo di ambienti di lavoro e attrezzature rispondenti ai requisiti previsti dalla vigente normativa antinfortunistica.

In particolare, secondo il Ministero per quanto riguarda **l'obbligo di dotare gli studenti in alternanza di dispositivi di protezione individuale (scarpe antinfortunistiche, guanti di protezione, elmetti, etc.) ricade sulla struttura ospitante ma resta salva la possibilità di concordare nella convenzione il soggetto a carico del quale rimane l'onere economico della relativa spesa.**

## Tutela dei minori e sorveglianza sanitaria

Nel provvedimento in questione il MIUR ha altresì precisato, poi, che **lo studente minorenni** per i periodi di apprendimento in situazione lavorativa **non acquisisce la qualifica di "lavoratore minore"** di cui alla **legge n.977/1967**, richiamando a tal fine l'indirizzo già espresso dal Ministero del Lavoro e P.S. nella Nota 4 novembre 2002, n. 1650, **e al tempo stesso non può essere impegnato nelle fasce notturne**; infatti, **l'art. 1, c.1, della legge n. 977/1967**, trova applicazione nel caso di minorenni occupati in base ad un contratto di lavoro (subordinato o autonomo), anche speciale mentre, invece, nel caso in esame come si è visto si è in presenza di un mero rapporto avente natura didattica.

Di conseguenza la sorveglianza sanitaria dovrà essere effettuata qualora lo studente sia esposto a rischi per quali è obbligatoria secondo quanto previsto **dall'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008** e, quindi, non secondo il regime speciale **dell'art. 8 della legge n. 977/1967**, che prevede una visita preventiva e quelle periodiche annuali, che per altro recentemente è stato anche oggetto di attenzione della S.C. di Cassazione.

## AL VIA L'ESONERO CONTRIBUTIVO 2017 PER GLI AGRICOLTORI AUTONOMI



Al fine di promuovere forme di imprenditoria in agricoltura, ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali con meno di 40 anni di età che si iscrivono alla previdenza agricola tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2017, è riconosciuto l'esonero triennale dal versamento del 100% dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'IVS. Decorsi i primi trentasei mesi l'esonero è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, nel limite del 66% e, per un periodo massimo di ulteriori dodici mesi, nel limite del 50%. L'esonero è, altresì, riconosciuto ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali di età inferiore a 40

anni che nell'anno 2016 hanno effettuato l'iscrizione nella previdenza agricola con aziende ubicate nei territori montani e nelle zone agricole svantaggiate.

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è applicabile nei limiti del c.d. limite «de minimis» (rif. regolamenti (UE) n. 1407/2013 e n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013).

## Destinatari del beneficio

Con riferimento al requisito dell'età anagrafica, l'INPS precisa che l'esonero è riconosciuto ai Coltivatori Diretti (CD) e Imprenditori Agricoli Professionali (IAP) che non abbiano compiuto quaranta anni d'età alla data d'inizio della nuova attività imprenditoriale agricola. Mentre con riferimento al carattere di soggetto "nuovo iscritto", il requisito si deve intendere soddisfatto qualora il Coltivatore Diretto o l'Imprenditore Agricolo Professionale che si sia iscritto nel corso dell'anno 2017 (o nel corso dell'anno 2016, nell'ipotesi di azienda ubicata nei terreni montani e/o zone svantaggiata), non sia già stato iscritto, e successivamente cancellato, nei dodici mesi precedenti l'inizio della nuova attività per la quale si chiede l'ammissione al beneficio in oggetto. Il requisito della mancata precedente iscrizione, per i Coltivatori Diretti, è richiesto con esclusivo riferimento al titolare del nucleo CD.

## Misura e durata dell'esonero

Il beneficio in questione, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria IVS, secondo la misura di seguito indicata.

- Esonero del 100% per i primi 36 mesi di attività;
- Esonero del 66% per gli ulteriori 12 mesi;
- Esonero del 50% per gli ulteriori 12 mesi.

Al riguardo, l'INPS precisa che nei confronti dei coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali, iscritti nel 2016 con aziende in territori montani e/o zone svantaggiate, l'esonero sarà applicato, con la durata e misura sopra descritta, a decorrere dal 1° gennaio 2017.

L'esonero opera sulla quota per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (IVS) e sul contributo addizionale di cui al comma 1, art. [17, della legge 3 giugno 1975, n. 160](#), cui è tenuto lo IAP e il CD per l'intero nucleo. Sono esclusi invece dall'agevolazione:

- il contributo di maternità, per ciascuna unità attiva iscritta nella Gestione speciale dei coltivatori diretti e per gli imprenditori agricoli professionali;
- il contributo INAIL, dovuto dai soli Coltivatori Diretti.

## Cumulo con altri benefici

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Nei casi di concorrenza di più esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (es. sotto-contribuzione zone tariffarie, età minore di 21 anni, ultra 65 anni con riferimento ai soli coadiuvanti e esonero contributivo in oggetto) l'INPS applicherà l'agevolazione più favorevole per il contribuente.

## Presupposti del beneficio

L'esonero è subordinato a:

- a) regolare adempimento degli obblighi contributivi
- b) osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- c) rispetto degli altri obblighi di legge;
- d) rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- e) rispetto del citato limite «de minimis» (pari, per il settore della produzione primaria dei prodotti agricoli, a € 15.000);

## Procedimento di ammissione al beneficio

Ai fini dell'ammissione al beneficio, una volta iscritti alla gestione previdenziale autonomi agricoli, i soggetti interessati dovranno inoltrare all'INPS una domanda telematica di ammissione all'incentivo. La presentazione dell'istanza si potrà effettuare accedendo, nell'ambito dei servizi telematici del Cassetto previdenziale per autonomi agricoli, alla sezione "Comunicazione bidirezionale" – "Invio comunicazione", e selezionando uno dei due seguenti moduli di domanda:



Esonero contributivo nuovi CD e IAP anno 2017 (CD/IAP2017); Esonero contributivo per CD e IAP zone montane e svantaggiate anno 2016 (CD/IAP ZS e ZM 2016). La domanda deve essere inoltrata all'INPS esclusivamente in via telematica (le Sedi INPS non accetteranno domande presentate in forma cartacea).

L'esito dell'istanza sarà visualizzabile all'interno del Cassetto Previdenziale per Autonomi Agricoli.

## AGENZIA DELLE ENTRATE: MODIFICA DELLA TASSAZIONE DELLE SOMME PER PDR IN ASSENZA DEI REQUISITI



L'Agenzia delle Entrate ha emanato la **risoluzione n. 67 del 9 giugno 2017**, con la quale fornisce i chiarimenti in merito alla tassazione delle somme per premi di risultato percepite sotto forma di benefit in assenza dei requisiti previsti per accedere al regime agevolato.

Nei modelli 730/2017 e Redditi Persone Fisiche 2017 è prevista l'indicazione delle somme percepite per premi di risultato al fine di fruire delle misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali (previste dall'articolo 1, commi 182-190, della legge 28 dicembre 2015, n. 208). **Tali**

**agevolazioni si sostanziano nell'applicazione di un'imposta sostitutiva del 10%** sulle somme percepite e nella detassazione completa delle somme erogate sotto forma di benefit (ad esempio opere o servizi in natura), nel limite di euro 2.000 (elevabile a euro 2.500 in casi particolari).

Le misure di favore in **argomento non sono riconosciute se non sussistono i requisiti previsti dalla norma** (ad esempio se nel 2015 il contribuente ha percepito redditi da lavoro dipendente d'importo superiore a 50.000 euro). Al riguardo, con la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, è stato chiarito che, **nel caso in cui il contribuente non abbia i requisiti per fruire del regime agevolato, il sostituto d'imposta assoggetta a tassazione ordinaria tutte le somme percepite, incluse quelle ricevute sotto forma di benefit.**

**Qualora il datore di lavoro, pur in assenza dei requisiti previsti, abbia comunque riconosciuto al contribuente l'agevolazione fiscale, il contribuente è tenuto a tassare ordinariamente tutte le somme percepite, compresi i benefit, mediante la presentazione della dichiarazione dei redditi.**

## AGENZIA DELLE ENTRATE: BONUS RENZI 80 EURO SENZA ENTRATEL



Il direttore centrale normativa dell'Agenzia delle Entrate in merito alle innovazioni della cosiddetta "manovrina" adottata con il **D.L. n. 50/2017** (in Guida al Lavoro n. 19/2017), ha affermato - partecipando alla 15<sup>a</sup> edizione del Forum Lavoro - che il bonus Renzi pari a 80 euro è escluso dall'utilizzo dei servizi telematici Entratel dell'Agenzia delle Entrate, proprio in quanto «...non ci troviamo di fronte ad imposte, ma a qualcosa che è anticipato al contribuente da parte del sostituto e che gli viene semplicemente restituito». In attesa che tali indicazioni siano

trasfuse in un documento di prassi, gli operatori acquisiscono un elemento di chiarezza benché altri aspetti siano ancora non chiariti e ciò disturba l'ordinaria operatività.

In queste settimane in molti avevano anticipato l'interpretazione dell'Agenzia escludendo il cosiddetto bonus "Renzi" in quanto lo stesso coinvolge il sostituto per «un credito a favore di lavoratori dipendenti e assimilati che non concorre alla formazione del reddito», così qualificato dalla risoluzione n. 48/E/2014.

In tale fattispecie, la compensazione è mero strumento attivato per «il recupero delle somme erogate ai sensi dell'articolo **1 del decreto-legge n. 66 del 2014**».

La qualificazione «recupero di somme erogate» è inserita anche nella rubrica del codice tributo "1655" denominato, per l'appunto, «Recupero da parte dei sostituti d'imposta delle somme erogate ai sensi dell'articolo **1 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66**». La tempestiva risoluzione n. 57/E/2017 dell'Agenzia delle Entrate si era, infatti, limitata a emanare una implicita, quanto ragionevole forma di differimento dell'avvio del nuovo adempimento che, però, non eliminava i dubbi circa la reale portata dell'intervento «in considerazione dei tempi tecnici necessari per l'adeguamento delle procedure informatiche, il controllo in merito all'utilizzo obbligatorio dei servizi telematici dell'Agenzia delle entrate in presenza di F24 presentati da titolari di partita IVA che intendono effettuare la compensazione di crediti ai sensi dell'articolo **17 del D.Lgs. n. 241 del 1997** inizierà solo a partire dal 1° giugno p.v.»).

Tra gli operatori si è diffusa un'incertezza generalizzata estesa anche alle compensazioni delle operazioni di recupero proprie dei sostituti di imposta; tale impasse è stata favorita anche da releases prudenziali dei programmi software.

## Le nuove compensazioni

L'articolo **3 del D.L. n. 50/2017** ha introdotto una misura che limita le compensazioni da parte dei "titolari di partita Iva"; tra questi, vi sono le imprese in qualità di sostituti d'imposta.

L'articolo 3, comma 3 della "manovrina" obbliga in modo generalizzato tutti i soggetti titolari di partita IVA, ad utilizzare i canali telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate (Fisconline/Entratel) per effettuare ogni tipologia di compensazione orizzontale dei crediti fiscali (non sarà più consentito l'utilizzo dell'home banking). La compensazione con Entratel è destinata a tutti i crediti fiscali (a prescindere dal loro importo) relativi

- alle imposte sui redditi e alle relative addizionali,
- all'IVA,
- alle ritenute alla fonte,
- alle imposte sostitutive delle imposte sui redditi,
- all'IRAP, nonché
- ai crediti di imposta indicati nel quadro RU della dichiarazione dei redditi. Da una prima lettura dovrebbero, invece, essere oggetto di compensazione con le nuove modalità le eccedenze di versamento delle ritenute e delle imposte sostitutive ex **DPR n. 445/97**.

Con la modifica dell'art. **37, comma 49-bis del D.L. n. 223/2006**, è stato, peraltro, esteso l'obbligo del visto di conformità – originariamente previsto solo per le compensazioni di crediti IVA per importi superiori a euro 5.000 – anche alle compensazioni orizzontali di tutti i crediti fiscali (a prescindere dal loro importo) relativi ai predetti tributi e crediti; **il comma 4 dell'articolo 3 del D.L. n. 50/2017** prevede, poi, il divieto di utilizzo dei crediti di imposta per il pagamento delle sanzioni dovute nei casi di indebita compensazione.

Nel rammentare che si tratta di un decreto legge e, pertanto, il testo potrà variare in sede di conversione, sotto il profilo operativo, sostanzialmente quel che cambia è che per queste imposte è impedito il ricorso all'home banking e la banca, nel momento in cui viene portato un F24 per la compensazione, potrebbe impedire di processare alcuni codici a credito ovvero si potrebbe incorrere «nel mancato riconoscimento della compensazione»).

## Le operazioni dei sostituti: i temi aperti

Con riferimento alle operazioni proprie dei sostituti, l'Agenzia delle Entrate ha confermato che per utilizzare in compensazione crediti di imposta diversi dai crediti IVA non è necessaria la preventiva presentazione della dichiarazione con l'apposizione del visto di conformità; pertanto, «il visto può essere apposto in sede di dichiarazione ma il credito è già utilizzabile a partire dall'inizio dell'anno».

Nello stesso intervento – e per ragioni a quelle descritte per il bonus "80 euro" -, è stato chiarito che non è obbligatorio utilizzare i servizi telematici dall'Agenzia delle Entrate per utilizzare in compensazione i crediti rimborsati ai dipendenti per liquidazione 730.

Da una prima lettura dovrebbero, invece, essere oggetto di compensazione con le nuove modalità le eccedenze di versamento delle ritenute e delle imposte sostitutive ex **DPR n. 445/97** ma l'Agenzia ha chiarito che «una puntuale indicazione di quelli che sono i crediti che devono passare per i servizi telematici verrà fornita nei prossimi giorni».

Per tale ragione sarebbe opportuno riaffermare il criterio in virtù del quale sono escluse da ogni vincolo le operazioni di possibile compensazione "verticale" che coinvolgono crediti e debiti dello stesso tributo e che, sino al 2015, e, in particolare, sino all'adozione della risoluzione n. 13/E/2015, potevano essere liberamente compensate con l'esposizione di un importo netto nel modello F24.

In questi giorni pare che molti software abbiano prudenzialmente bloccato le compensazioni di addizionali regionali destinati ad enti diversi o il recupero di irpef restituita anche a seguito di conguaglio di fine rapporto (codice 1627).

L'annunciato e sollecito chiarimento ufficiale dovrebbe consentire una maggiore serenità per gli operatori e le case di software.

# SMARTPHONE RAPPORTO DI LAVORO



Come noto, l'articolo **4 della legge 20 maggio 1970, n. 300**, nel testo vigente dopo le recenti modifiche apportate, sinteticamente dispone quanto di seguito riportato:

1. **Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti** dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati **esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla RSU o dalle RSA**. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano

nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui sopra **possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'INL** o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'INL (i provvedimenti di dell'INL sono definitivi).

2. **La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.**
3. **Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice privacy).**

Prendendo le mosse da una recente precisazione del Garante per la protezione dei dati personali, tentiamo quindi un veloce "sunto" dei più recenti pronunciamenti in materia, in forma tabellare.

<b>Controlli indiscriminati su e-mail e smartphone aziendali (Newsletter 17 febbraio 2017, n. 424)</b>	Premesso che i lavoratori devono essere sempre informati in modo chiaro e dettagliato sulle modalità di utilizzo degli strumenti aziendali e delle eventuali verifiche, è illecito il comportamento del datore di lavoro che accede in maniera indiscriminata alla posta elettronica o ai dati personali contenuti negli smartphone in dotazione al personale. I dati così acquisiti non possono essere utilizzati ma solo conservati per la tutela dei diritti in sede giudiziaria.*
<b>Accesso alla e-mail dei dipendenti (Provvedimento 22 dicembre 2016, n. 547)</b>	Nell'ambito di un articolato provvedimento, merita evidenziare il principio per cui, con riferimento ai trattamenti effettuati sulla e-mail aziendale dopo la cessazione del rapporto di lavoro, gli account riconducibili a persone identificate o identificabili vanno rimossi con contestuale adozione di sistemi automatici volti ad informarne i terzi e a fornire loro indirizzi alternativi riferiti all'attività professionale del titolare del trattamento. Non è conforme a tali principi la procedura adottata dalla società, consistente nel mantenere attive le caselle e-mail per un periodo fino a 6 mesi dalla cessazione del rapporto, ciò indipendentemente dalla attivazione di un messaggio di risposta automatico; sotto tale profilo, peraltro, la formula standard adottata dalla società è fuorviante in quanto reca l'indicazione (ai terzi) che la casella "non è più attiva", mentre l'effettiva disattivazione avviene solo all'esito di un'ulteriore fase in cui i messaggi sono raccolti e memorizzati.
<b>Riconoscimento vocale e facciale per i cedolini on line (Newsletter 12 dicembre 2016, n. 422)</b>	Con questo provvedimento, è stata rilasciata l'autorizzazione a sperimentare, in via temporanea, un servizio per la consegna dei cedolini paga <i>on line</i> , che si avvale di un sistema di autenticazione del lavoratore basato sul riconoscimento vocale e facciale. Ciò avviene tramite una App installata sugli smartphone dei dipendenti che accettano di usarla per accedere al servizio "cedolini on line", in alternativa al sistema già in uso basato su <i>user id</i> e <i>password</i>
<b>Rilevazione di inizio e fine attività (Newsletter 10 ottobre 2016, n. 420)</b>	È lecita la timbratura dei dipendenti che lavorano fuori sede, con una App installata sui loro smartphone, per la rilevazione di inizio e fine dell'attività lavorativa (chi non intende scaricare la App potrà continuare a entrare e uscire dal posto di lavoro con i sistemi tradizionali). Nel concreto:

	<p>a) il sistema può conservare solo il dato relativo alla sede di lavoro (oltre a data e orario della "timbratura" virtuale), cancellando quello relativo alla posizione del lavoratore;</p> <p>b) sullo schermo del telefonino deve essere sempre ben visibile un'icona indicante che la funzione di localizzazione è attiva;</p> <p>c) l'applicazione va configurata così da impedire il trattamento, anche accidentale, di altri dati contenuti nel dispositivo del lavoratore (es.: traffico telefonico, sms, e-mail, navigazione in Internet o altre informazioni presenti sul dispositivo).</p>
<p>* Nel caso di specie, la società aveva configurato il sistema di posta elettronica in modo da conservare copia di tutta la corrispondenza per 10 anni, tempo ritenuto non proporzionato allo scopo della raccolta; inoltre essa continuava a mantenere attive le caselle e-mail fino a 6 mesi dopo la cessazione del contratto, senza però dare agli ex dipendenti la possibilità di consultarle. Non solo: è stato anche accertato che la società poteva accedere da remoto (non solo per attività di manutenzione) alle informazioni contenute negli smartphone in dotazione ai dipendenti (anche privatissime e non attinenti allo svolgimento dell'attività lavorativa), di copiarle o cancellarle, di comunicarle a terzi violando i principi di liceità, necessità, pertinenza e non eccedenza del trattamento.</p>	

## CODICE DEGLI APPALTI: LE CLAUSOLE SOCIALI DIVENTANO OBBLIGATORIE

Nei bandi di gara e negli avvisi per i servizi ad alta intensità di manodopera saranno **obbligatorie e non più facoltative le cosiddette clausole sociali**: è uno degli effetti della pubblicazione in Gazzetta del **D.Lgs. n. 56/2017**, recante correzioni al Codice degli appalti (**D.Lgs. n. 50/2016**).

### D.Lgs. 19 aprile 2017, n. 56

Nel Supplemento Ordinario della Gazzetta Ufficiale del 5 maggio 2017 è stato pubblicato il **D.Lgs. 19 aprile 2017 n. 56** recante modifiche e correzioni al Codice dei contratti pubblici approvato con **D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50** (G.U. n. 91, 19 aprile 2016 - S. O. n. 10). Tale ultima norma era stata adottata in esercizio della delega conferita dalla legge 28 gennaio 2016, n. 11 circa la attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE, contenenti anche il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture. Nello specifico l'art. **50 del decreto legislativo 50/2016**, in attuazione della specifica norma di delega ex art. 1 lett. f) e g) della legge 11/2016, contiene la previsione circa la possibilità che i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti possano prevedere, nel rispetto dei principi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali, prevedendo l'applicazione da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. **51, D.Lgs. n. 81/2015**). La norma fa espresso riferimento agli affidamenti di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, con particolare riguardo a quelli nei quali il costo della manodopera è almeno pari al 50 per cento dell'importo totale dell'appalto. Il decreto legislativo correttivo modifica la disposizione, introducendo l'obbligo, e non più la mera facoltà, della previsione delle clausole sociali nei relativi bandi ed avvisi di gara

### D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 - Codice dei contratti pubblici

Art. 50 - Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi<sup>1</sup>. Per gli affidamenti dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, con particolare riguardo a quelli relativi a contratti ad alta intensità di manodopera, i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti inseriscono (1), nel rispetto dei principi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo l'applicazione da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di settore di cui all'articolo **51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**. I servizi ad alta intensità di manodopera sono quelli nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50 per cento dell'importo totale del contratto.

# La clausola sociale

La clausola sociale è una disposizione che obbliga il datore di lavoro al rispetto di determinati standard lavorativi e di protezione sociale, pena la impossibilità a svolgere attività economiche in appalto/concessione ovvero accedere ad eventuali agevolazioni. La nozione non è nuova. Nell'ordinamento italiano la clausola sociale fa il proprio ingresso già nei primi anni '90 mentre in ambito europeo si segnala una interessante evoluzione circa la valutazione dei criteri o parametri sociali finalizzata alla aggiudicazione degli appalti pubblici. Da una posizione di sostanziale terzietà a fronte delle problematiche sociali connesse e nonostante un generico impegno a promuovere un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il diritto comunitario giunge al riconoscimento della eventualità che un'impresa, a seguito della procedura di aggiudicazione di un appalto pubblico, rilevi alcune attività esercitate fino a quel momento da un'altra impresa, rientrando in tal modo nel campo di applicazione della direttiva in materia di «trasferimento d'impresa» e delle connesse garanzie circa la continuità dei rapporti di lavoro in essere delle persone che sono tutelate in quanto lavoratori ai sensi delle disposizioni nazionali in materia di diritto del lavoro, indipendentemente dalla natura delle funzioni svolte da dette persone. La successiva **Direttiva 2004/18/CE** introduceva la previsione di cd. appalti riservati limitandone la esecuzione nel contesto di programmi di lavoro protetti, quando la maggioranza dei lavoratori interessati fosse composta di disabili, i quali, in ragione della natura o della gravità del loro handicap, non possono esercitare un'attività professionale in condizioni normali. Infine, sollecitato dalla COM/2012/0573 del 3 ottobre 2012, "Atto per il mercato unico II – Insieme per una nuova crescita", il Parlamento europeo ha approvato una serie di direttive in materia di appalti pubblici dal recepimento delle quali è scaturito il successivo Codice dei contratti pubblici. In particolare l'articolo 70 della Direttiva 2014/24/UE, rubricato "Condizioni di esecuzione dell'appalto", richiama il testo dell'articolo 26 della Direttiva n. 2004/18/CE ma, rispetto ad esso, introduce rilevanti differenze. La prima concerne la possibilità, per le amministrazioni aggiudicatrici, di esigere condizioni particolari in merito all'esecuzione dell'appalto. Nel vecchio testo la possibilità era consentita purché tali condizioni fossero compatibili con il diritto comunitario mentre nel testo più recente la possibilità è consentita purché le condizioni siano collegate all'oggetto dell'appalto come specificate dall'articolo 67, paragrafo 3. In sostanza le condizioni di esecuzione di un appalto dovrebbero soddisfare non soltanto i principi generali del diritto comunitario, ma altresì devono trovare corrispondenza nell'oggetto dell'appalto, ovvero nelle condizioni concernenti il processo di esecuzione dell'appalto medesimo (specificate nel bando di gara) con la esclusione dei requisiti riguardanti la politica aziendale generale. Un'altra sostanziale differenza concerne la tipologia delle condizioni esigibili dalle amministrazioni nella esecuzione dell'appalto. Mentre nella **Direttiva 2004/18/CE** tali condizioni dovevano essere "sociali ed ambientali", nella successiva Direttiva le condizioni possono comprendere considerazioni economiche, legate all'innovazione, di ordine ambientale, sociale o relative all'occupazione. La clausola sociale assume particolare rilievo ove si verifichi un cambio nella titolarità dell'appalto, obbligando la subentrante ad applicare condizioni contrattuali non peggiorative rispetto a quelle applicate dalla subentrata. Non vi è, invece, un obbligo generalizzato di assunzione da parte di quest'ultima, come confermato dalla lettura costituzionalmente orientata della libertà di iniziativa economica ex art. **41 Cost.** operata recentemente dalla più autorevole giurisprudenza amministrativa e dalla stessa Autorità Anticorruzione. Sotto il primo profilo gli approdi, ormai consolidati, sono i seguenti:

- a) la clausola sociale deve conformarsi ai principi nazionali e comunitari in materia di libertà di iniziativa imprenditoriale e di concorrenza, risultando, altrimenti, lesiva della concorrenza, scoraggiando la partecipazione alla gara e limitando la platea dei partecipanti, nonché atta a ledere la libertà d'impresa, riconosciuta e garantita dall'art. **41 della Costituzione**;
- b) conseguentemente, l'obbligo di riassorbimento dei lavoratori alle dipendenze dell'appaltatore uscente, nello stesso posto di lavoro e nel contesto dello stesso appalto, deve essere armonizzato e reso compatibile con l'organizzazione di impresa prescelta dall'imprenditore subentrante;
- c) la clausola non comporta invece alcun obbligo per l'impresa aggiudicataria di un appalto pubblico di assumere a tempo indeterminato ed in forma automatica e generalizzata il personale già utilizzato dalla precedente impresa o società affidataria.

In tali termini la clausola sociale va interpretata nel senso che l'appaltatore subentrante assume gli stessi addetti che operavano alle dipendenze dell'appaltatore uscente a condizione che il loro numero e qualifica siano armonizzabili con l'organizzazione d'impresa del destinatario (CdS 3900/2009, n. 3900) anche in relazione al CCNL applicato da quest'ultimo (delibera ex Autorità vigilanza dei contratti pubblici 97/2012)



## La clausola sociale nella contrattazione collettiva: cenni

La novella in commento risolve il problema della applicabilità della clausola sociale nei cambi di appalto ma occorre tenere presente che, nei cambi intervenuti in settori ad alta intensità di manodopera, l'ultima parola spetta, o dovrebbe spettare, all'autonomia collettiva. Come si legge in una apposita indagine conoscitiva parlamentare della XI Commissione Lavoro sui call-center, "nel momento in cui un committente, alla scadenza contrattuale, intende procedere all'affidamento del servizio a un nuovo appaltatore, si assiste spesso alla entrata in crisi dell'azienda che fino a quel momento aveva avuto la gestione del servizio, con gravi ricadute occupazionali. Fermo restando quanto detto poc'anzi in merito al ruolo degli incentivi nella genesi di tali dinamiche, occorre chiarire che la questione non si presta ad essere affrontata con strumenti legislativi. In particolare, l'estensione delle procedure previste dall'articolo **2112 del codice civile** ai trasferimenti d'azienda appare difficilmente praticabile, ove si considerino la diversità di situazioni che vengono in gioco e gli ostacoli di ordine prettamente giuridico che si frappongono a tale ipotesi. Posto che non sembra in discussione la corretta trasposizione della direttiva n. 2001/23/CE, la strada che appare più agevolmente praticabile è quella della definizione di precise regole procedurali di confronto sindacale per la gestione delle crisi conseguenti a cambi di appalto, che possa anche condurre a configurare clausole sociali volte ad assicurare tutela occupazionale per i lavoratori dell'impresa uscente". La specifica disciplina della successione negli appalti tra imprese trova fondamento nella autonomia collettiva ma, proprio per questo, la applicazione delle eventuali clausole sociali incontra un limite nel caso in cui la subentrante non applichi il medesimo contratto collettivo del preesistente affidatario. Il contratto collettivo, infatti, ha una efficacia soggettivamente limitata e le clausole che garantiscono ai lavoratori la continuità del rapporto di lavoro risultano opponibili all'impresa subentrante solo se anch'essa applica lo stesso contratto collettivo o altro contratto che contempli analogo obbligo. Criticità che risulta amplificata dalla difficile riconduzione del c.d. cambio appalto ad altri strumenti legali e alle relative tutele previste dall'ordinamento in caso di violazione o mancata applicazione degli stessi (Ministero del lavoro, interpello 1° agosto 2012, n. 22).