



## **QUESITI FORUM LAVORO 2011**

### **APPRENDISTATO**

Il T.u. sull'apprendistato (articolo 7, comma 4) prevede la possibilità di assumere con contratto di apprendistato i lavoratori in mobilità. Si chiede:

1. Le assunzioni di tali lavoratori possono essere effettuate a prescindere dall'età del lavoratore?

L'apprendistato si rivolge alla generalità dei lavoratori in mobilità a prescindere dalla età anagrafica.

2. Sono, eventualmente, applicabili tutte le tipologie di apprendistato?

La norma finalizza le assunzioni di soggetti in mobilità alla qualificazione o riqualificazione; sembra potersi ammettere il ricorso a tutte e tre le tipologie di apprendistato, a prescindere dalla età anagrafica del lavoratore in mobilità.

3. I lavoratori da poter assumere devono necessariamente essere anche fruitori dell'indennità di mobilità, oppure la norma trova applicazione anche nei riguardi di coloro che si sono iscritti alle liste e che non hanno diritto all'indennità di mobilità?

Non sembra, dalla lettera della legge, necessaria la fruizione anche dell'indennità di mobilità al fine dell'assunzione in apprendistato.

4. Le facilitazioni contributive, a favore del datore di lavoro, potranno essere applicate per un periodo massimo di 18 mesi anche se il contratto di apprendistato ha una durata maggiore?

Le facilitazioni per il datore di lavoro previste dalla legge 223 si applicano per 18 mesi, al termine dei quali trova applicazione il regime contributivo ordinario proprio dell'apprendistato.

5. Nel caso in cui l'agevolazione per il datore di lavoro fosse al massimo di 18 mesi, l'aliquota ridotta prevista a favore del lavoratore apprendista, può continuare a essere applicata sino alla fine contratto di apprendistato, visto che la sua individuazione non è nella legge 223/91 ma nella legge 41/86?

Le aliquote ridotte di cui alla legge n. 41/1986 si applicano nel limite dei 18 mesi. Successivamente si applicherà il normale regime contributivo.

6. Restando nell'ambito del comma 4, dell' articolo 7, si evidenzia quanto stabilito dal secondo periodo che stabilisce: «Per essi (lavoratori in mobilità, ndr) trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 ...[...]». La lettera i) del comma 1 dell'articolo 2 a cui si rimanda, si riferisce alla possibilità (dei contratti e degli accordi interconfederali) di «introdurre forme e modalità per la conferma in servizio, [...] al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato [...]».

Sembra trattarsi di un refuso normativo. Il comma 4 sembra fare evidente riferimento alla originaria lettera i) della prima versione del T.u. approvata il 5 maggio divenuta ora lettera m) per significare che al termine dell'apprendistato con i lavoratori in mobilità non opera la libera re cedibilità.

### **CONTRATTI DI PROSSIMITÀ**

7. Le «rappresentanze sindacali operanti in azienda» di cui all'art. 8, comma 1, dl n. 138/2011 conv. in legge n. 148/2011 comprendono anche la rappresentanza sindacale unitaria, anche in virtù del riferimento agli «accordi interconfederali vigenti»?

Le rappresentanze sindacali operanti in azienda di cui all'art. 8, comma 1, comprendono anche le Rsu, poiché il citato articolo richiama espressamente gli accordi interconfederali vigenti e, in particolare, quello del 28/06/11 che, al punto 4, fa esplicito riferimento anche alle Rsu.

8. La sottoscrizione «sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali», necessaria per l'attribuzione di efficacia generale ai contratti collettivi di cui all'art. 8, comma 1, dl n. 138/2011 conv. legge n. 148/2011, va intesa come riferita alla «maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferiti dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione» in conformità al punto 5 dell'Accordo interconfederale 28 giugno 2011, espressamente richiamato nel predetto art. 8, comma 1?

Il criterio maggioritario, previsto dall'art. 8 quale conditio sine qua non per l'attribuzione dell'efficacia erga omnes alle specifiche intese, non può che riferirsi al concetto di maggioranza come delineato al punto 5 dell'accordo, in quanto lo stesso art. 8 richiama l'accordo del 28 giugno.

9. L'efficacia generale dei contratti collettivi territoriali previsti dall'art. 8, comma 1, dl n. 138/2011 conv. l. n. 148/2011 opera necessariamente in relazione ai «lavoratori interessati» di ciascuna azienda, considerato che la condizione della sottoscrizione in base al «criterio maggioritario» è riferita alle «predette rappresentanze sindacali», cioè a quelle «operanti in azienda».

L'efficacia generale dei contratti collettivi territoriali previsti dall'articolo 8 non può che aversi, sempre nel rispetto dei criteri dettati dalla stessa norma ai fini dell'efficacia erga omnes, con riferimento alle aziende che applicano il contratto collettivo sottoscritto dalla associazione di categoria che ha stipulato lo stesso accordo territoriale, indipendentemente dalla presenza di Rsa in azienda.

10. L'efficacia derogatoria prevista dall'art. 8, comma 2 bis, del dl n. 138/2011 conv. l. n. 148/2011 è attribuita alle «specifiche intese» anche se prive di efficacia generale e, quindi, in questo caso limitatamente ai lavoratori rappresentati dai soggetti firmatari?

Le specifiche intese richiamate dal comma 2-bis dell'art. 8 sono solo quelle di cui al comma 1 dello stesso articolo conseguite sulla base di un criterio maggioritario.

## **NUOVE SANZIONI PER IL LIBRO UNICO**

11. Qual è la distinzione ontologica tra registrazione omessa e registrazione infedele?

Come già evidenziato nel vademecum del 5 dicembre 2008, le registrazioni sono da intendersi infedeli quando il dato registrato risulta gravemente non veritiero, e perciò infedele, rispetto a quanto avvenuto nella realtà dei fatti, sia in termini di quantità della prestazione, sia in termini di corresponsione delle somme al lavoratore. Come chiarito con circ. n. 23/2011 anche tali violazioni sono diffidabili, a meno che non si evinca una vera e propria volontà del datore di lavoro di commettere un «falso». L'eventuale omissione di dati è invece di per sé sempre diffidabile e, proprio in quanto condotta di carattere omissivo, è sicuramente più difficile dar prova della doloosità del comportamento.

12. Quali sono le cause non imputabili a dolo o colpa?

Principalmente le cause sono rinvenibili nelle difficoltà, del tutto eccezionali, di verificare l'effettiva quantità della prestazione resa e quindi di calcolarne le corrispondenti risultanze retributive e previdenziali (per esempio, necessità di chiarimenti in ordine alla natura retributiva o meno di indennità contrattuali di nuova previsione da parte dei Ccnl).

13. Le omesse o infedeli registrazioni sul Lul consentono sempre l'applicazione dell'art. 8, comma 2, l. n. 689/1981?

Se ci sono le condizioni, chiarite dalla circ. n. 23/2011, l'art. 8 va sempre applicato, a prescindere dalla circostanza che la condotta illecita sia colposa o dolosa.

14. Quali sono in ogni caso le ipotesi di omessa o infedele registrazione di dati sul Lul che

consentono l'applicazione, in sede di emanazione dell'ordinanza di ingiunzione, dell'art. 8, comma 2, l. n. 689/1981?

Si tratta di tutte quelle violazioni che si sono protratte per più mensilità e che possono consistere, per esempio, nella mancata indicazione di ore di lavoro effettuate, in una diversa collocazione oraria (per esempio, diurna o notturna) della prestazione ecc.

15. L'applicazione dell'art. 8, comma 2, l. n. 681/1981 richiede specifica richiesta dell'autore dell'illecito negli scritti difensivi?

Trattandosi di una previsione sanzionatoria favorevole al trasgressore la direzione territoriale del lavoro competente dovrà necessariamente tenere conto di quanto espressamente evidenziato negli scritti difensivi di cui all'art. 18 della l. n. 689.

16. Qual è il concetto di previdenza e assistenza che rileva ai fini della applicazione dell'art. 8, comma 2, l. n. 681/1981?

Il termine vuole indicare tutte quelle violazioni che hanno diretta incidenza sugli obblighi di natura previdenziale ed assistenziale. Le scritturazioni omesse o infedeli sul Lul hanno tale incidenza anche perché lo stesso legislatore le considera punibili solo a condizione che determinino differenti trattamenti retributivi, contributivi o fiscali.