

Maxisanzione per lavoro nero «ridotta» anche per la maggiorazione giornaliera

Lo ha chiarito il Ministero del Lavoro con una nota dello scorso 26 luglio. In caso di utilizzo di **lavoratori in “nero”**, il datore di lavoro colpito dalla maxisanzione può essere ammesso al pagamento in misura ridotta, *ex art. 16 della L. 689/81*, non soltanto della **sanzione “base”**, variabile da un minimo ad un massimo, bensì anche della maggiorazione prevista, in misura fissa, per ciascuna giornata di lavoro irregolare. E ciò vale anche per i procedimenti sanzionatori che abbiano già formato oggetto di rapporto al Direttore della DPL.

Lo ha chiarito, con una nota del [26 luglio](#), il Ministero del Lavoro, confermando, in linea con quanto già affermato nella circolare n. [38/2010](#), il superamento della posizione assunta nel vigore della precedente disciplina. Il nuovo orientamento ministeriale è, infatti, il frutto delle novità introdotte dalla L. 183/2010 (il c.d. **collegato lavoro**, in vigore dal 24 novembre 2010).

Viene in considerazione, in particolare, l'art. 4 di tale legge, il quale – nel confermare la natura “aggiuntiva” della maxisanzione rispetto alle altre sanzioni previste per l'irregolare costituzione del rapporto di lavoro – ha inciso profondamente sulla materia, intervenendo, oltre che sul presupposto di **individuazione del lavoro “nero”** (ora consistente nell'impiego di lavoratori subordinati in assenza di preventiva comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego), anche sull'individuazione dei soggetti legittimati a irrogare la sanzione e sul relativo regime sanzionatorio.

La competenza ad adottare il provvedimento sanzionatorio di cui si tratta – in passato prerogativa del solo personale ispettivo delle Direzioni provinciali del Lavoro – è stata infatti estesa a tutti gli **organi di vigilanza** che effettuano **accertamenti** in materia di lavoro, fisco e previdenza. Per le violazioni commesse dal 24 novembre 2010, tali soggetti possono, pertanto, procedere direttamente alla contestazione/notificazione della maxisanzione, mediante il verbale unico di accertamento e notificazione, ossia il verbale con il quale, in base alla L. 183/2010, deve concludersi l'attività ispettiva.

Quanto agli **importi sanzionatori**, il collegato lavoro ha lasciato invariata la misura della sanzione amministrativa – fissata tra il minimo edittale di **1.500** e il massimo di **12.000 euro** per ogni lavoratore irregolare, con la maggiorazione di 150 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo – applicabile nel caso in cui il lavoratore risulti irregolarmente impiegato

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

all'atto dell'accesso ispettivo. Ha però introdotto una sanzione "attenuata" – da 1.000 a 8.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di 30 euro per ciascuna giornata di lavoro irregolare – per i casi in cui il lavoratore, dopo un periodo di impiego "in nero", sia stato spontaneamente regolarizzato. Un'altra rilevante novità è poi rappresentata dall'applicabilità, anche all'ipotesi dell'utilizzo di lavoro irregolare, dell'istituto della diffida. Ciò significa che, ove ottemperi, **entro 30 giorni**, alla **diffida** impartita, sempre nell'ambito del verbale di fine ispezione, dal personale ispettivo, il datore di lavoro può essere ammesso, entro 15 giorni, al pagamento della maxisanzione nella misura minima per ciascun lavoratore di 1.500 euro o 1.000 euro, maggiorata di un quarto della maggiorazione prevista per ciascuna giornata di lavoro irregolare (37,50 o 7,50 euro).

In caso di **mancata ottemperanza**, il verbale unico produce, invece, nei confronti del trasgressore, "gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati", con conseguente obbligo di corrispondere, ai sensi dell'art. 16 della L. 689/81, la sanzione in misura ridotta entro l'ulteriore termine di 60 giorni, trascorso infruttuosamente il quale gli organi vigilanza invieranno il rapporto al Direttore della DPL, cui è affidata l'emissione dell'ordinanza di ingiunzione o di archiviazione.

Nel vigore del precedente regime, il Ministero del Lavoro (circ. n. [29/2006](#)) aveva operato una **distinzione**, ammettendo il pagamento in misura ridotta per la sola sanzione compresa tra 1.500 e 12.000 euro, ed escludendolo per l'importo fisso, di 150 euro giornaliera. A seguito dell'intervento della L. 183/2010, è stata invece affermata l'**applicabilità** del citato art. 16 anche alla maggiorazione giornaliera. Si ammette, quindi, che il datore di lavoro, che non abbia ottemperato alla diffida, possa comunque versare una sanzione ridotta di 3.000 euro per lavoratore, oltre a 50 euro di maggiorazione giornaliera, ovvero, in caso di regolarizzazione tardiva, di 2.000 euro per lavoratore, oltre a 10 euro di maggiorazione giornaliera (circ. 38/2010).

Ora, con la nota in commento, il Ministero – confermata la **riducibilità (ad un terzo) della maggiorazione giornaliera** in sede di verbale unico – ammette che ciò possa avvenire anche con efficacia retroattiva.

Al fine di favorire un'omogenea applicazione delle nuove modalità di computo della maxisanzione (ivi compresa la quota giornaliera) su tutto il territorio, l'applicabilità del nuovo orientamento viene infatti estesa ai procedimenti sanzionatori che abbiano **già formato oggetto di rapporto al Direttore della DPL**, nonché alle condotte poste in essere anteriormente al 24 novembre 2010, rispetto alle quali non sia stata ancora emessa l'ordinanza ingiunzione di pagamento della relativa sanzione.

LAVORO SUBORDINATO

Responsabilità per l'amministratore unico che impiega lavoratori irregolari
Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza 27 giugno 2011, n. 25615

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

EMIGRAZIONE ED IMMIGRAZIONE - STRANIERO - Lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno - Amministratore unico srl - Responsabilità - Condanna ex art. 22 DLgs 286/1998

La norma penale punisce sia chi procede all'assunzione della manodopera in situazione di illegalità quanto alle condizioni di permanenza nel nostro paese, sia chi tale manodopera comunque occupi alle sue dipendenze giovandosi dell'assunzione personalmente non effettuata. Risponde infatti del reato in esame non soltanto chi assume il lavoratore straniero che si trovi nelle condizioni indicate dalla fattispecie incriminatrice, bensì anche chi, pur non avendo provveduto direttamente ad essa (assunzione), se ne avvalga tenendo alle sue dipendenze, eppertanto occupando più o meno stabilmente, l'assunto.

SICUREZZA PUBBLICA - STRANIERI - Reato di occupazione di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno - Luogo di consumazione - Criteri di individuazione.

Ai fini della individuazione del luogo di consumazione del reato di occupazione di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, deve aversi riguardo all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa piuttosto che al momento di costituzione del rapporto, tenuto conto che la condizione di illegalità dei lavoratori non consente la formalizzazione di un regolare rapporto di lavoro.

Corte di Cassazione, sez. I, pen. Sentenza del 16 luglio 2008, n. 29494

SICUREZZA PUBBLICA - STRANIERI - Assunzione di cittadini extracomunitari privi di permesso di soggiorno - Reato previsto dall'art. 22, comma decimo, D.Lgs. 286 del 1998 - Nozione di datore di lavoro - Definizione.

ai fini della configurabilità del reato previsto dall'art. 22 comma decimo, del D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286 - che punisce l'assunzione di cittadini extracomunitari privi di permesso di soggiorno - per "datore di lavoro" deve intendersi colui che procede alla stipulazione del rapporto di lavoro con il cittadino extracomunitario, non assumendo alcuna rilevanza la posizione eventualmente rivestita dal soggetto in una determinata azienda nel cui ambito l'attività lavorativa deve essere svolta.

Corte di Cassazione, sez. I, pen., Sentenza del 23 settembre 2005, n. 34229

Le linee guida

Assegno per il nucleo familiare, istanze telematiche

L'INPS comunica l'avvio delle procedure di presentazione telematica delle domande per gli Assegni per il Nucleo Familiare, valido per tutti i lavoratori, compresi quelli iscritti alla Gestione Separata ed i domestici.

L'INPS comunica di aver attivato la modalità di presentazione telematica delle domande di autorizzazione agli Assegni per il Nucleo Familiare per tutti i lavoratori, compresi quelli iscritti alla gestione Separata ed i domestici che, quindi, dovranno utilizzare uno dei seguenti canali:

- WEB;
- Patronati - attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- Contact - Center - attraverso il numero verde 803.164.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

E' tuttavia previsto un periodo transitorio durante il quale saranno comunque garantite le tradizionali modalità di presentazione delle domande ma al termine di detto periodo (che sarà comunicato successivamente) i tre canali sopraccitati diventeranno esclusivi e costituiranno l'unica modalità per la presentazione delle istanze di ANF.

Per poter utilizzare il servizio di invio OnLine il cittadino richiedente deve essere in possesso del Pin di autenticazione a carattere dispositivo.

Il servizio è disponibile sul sito internet dell'Istituto (www.inps.it), nella sezione SERVIZI ON LINE, attraverso il seguente percorso: Al servizio del cittadino - Autenticazione con PIN o Carta Nazionale dei Servizi - Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito - Assegno al nucleo familiare - Autorizzazioni ANF (oppure ANF Gestione Separata, oppure ANF lavoratori domestici). Nella medesima sezione è possibile scaricare anche il manuale operativo per l'utilizzo del servizio.

All'interno del servizio, sono disponibili le seguenti funzionalità:

- Informazioni;
- Invio domanda; compilazione della domanda di Autorizzazioni ANF ed invio telematico;

Consultazione Domande.

Per quanto riguarda, invece, la presentazione tramite Contact Center, il servizio è disponibile telefonando al Numero Verde 803.164, solo per gli utenti dotati di Pin dispositivo. Nel caso in cui l'utente non sia dotato di PIN dispositivo, verranno acquisiti dal Contact Center i dati essenziali della domanda. Successivamente copia di questa, con gli estremi identificativi, verrà inviata a stretto giro di posta all'utente, che provvederà a firmarla, eventualmente integrarla, e a farla pervenire, corredata di copia del documento d'identità.

(Circolare INPS 04/08/2011, n. 101)
05/08/2011

4 agosto 2011

Apprendistato e pratica professionale

Il nuovo regolamento del praticantato per l'accesso alla professione di consulente del lavoro, pubblicato sulla G.U. del 3 u.s., prevede la compatibilità con un rapporto di lavoro, subordinato, anche a finalità formativa, o di altre tipologie di lavoro previste dall'ordinamento, sia con lo stesso professionista che con altri soggetti.

Il C.N.O. dei consulenti del lavoro anticipa, quindi, l'applicazione della novità introdotta dal decreto legislativo di approvazione del Testo Unico per l'apprendistato licenziato dal C.d.M. del 28 luglio scorso, che consente di instaurare rapporti di apprendistato di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato.

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Il Testo Unico dell'apprendistato, emanato ai sensi dell'articolo 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007, n.247, come sostituito dall'articolo 46, comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n.183, è in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. Ci saranno, poi, sei mesi di applicazione transitoria, per consentire alle Parti sociali ed alle Regioni di emanare gli atti ed i provvedimenti di rispettiva competenza.

Come sottolinea il Ministero del Lavoro con la nota del 28 luglio 2011, quattro le tipologie di apprendistato che vanno a sostituire quelle attualmente disciplinate dagli articoli 48,49 e 50 del D.lgs.276/2003:

- 1) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale per gli under 25 con la possibilità di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro;
- 2) apprendistato di mestiere per i giovani tra i 18 e i 29 anni che potranno apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
- 3) apprendistato di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato;
- 4) apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi, ai quali si applicano le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n.694/1966 il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9., della legge n.223/91, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

Preliminarmente il Testo Unico chiarisce un aspetto da sempre controverso: il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato fin dall'inizio, con la possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione a norma dell'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che terranno conto della specificità dei settori produttivi, ma dovranno comunque tenere conto dei principi generali stabiliti dall'articolo 2 del Testo unico, validi pertanto per tutto il territorio nazionale e per tutte le categorie.

L'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, il c.c.n.l. potrà prevedere la retribuzione in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio.

Il contratto di apprendistato potrebbe, pertanto, tornare ad essere lo strumento privilegiato di accesso al mercato del lavoro in luogo di surrette forme di lavoro flessibile.

Approvato il nuovo Testo Unico

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Apprendistato, sulla riforma il sì definitivo del Governo

Il Ministero del Lavoro comunica la definitiva approvazione del decreto legislativo che riforma l'istituto dell'apprendistato inteso quale contratto a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione ed alla formazione dei giovani

Con la nota del 28.7.2011 il Ministero del Lavoro, comunicando la definitiva approvazione da parte del Consiglio dei Ministri del nuovo Testo Unico dell'apprendistato, evidenzia che lo stesso ha la finalità di fornire ai giovani un canale tipico di ingresso al mondo del lavoro e vuole garantire ai lavoratori e alle imprese una maggiore agibilità dello strumento attraverso la semplificazione della materia e la sua omogeneizzazione sull'intero territorio nazionale; infatti in soli sette articoli è racchiusa l'intera regolamentazione della materia.

Come lo stesso Ministero sottolinea, l'applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale dell'apprendistato verrà garantita attraverso una piena valorizzazione della contrattazione collettiva nazionale di settore, a cui farà seguito il graduale superamento delle attuali regolamentazioni di livello regionale; il regime transitorio non dovrebbe durare più di sei mesi.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi potranno stabilire la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata del contratto che non potrà comunque essere superiore a tre anni (cinque per le figure professionali dell'artigianato).

Si sottolinea, inoltre, che l'art. 1 del decreto legislativo definisce l'apprendistato come un contratto a tempo indeterminato con finalità formative ed occupazionali.

Tra le novità si segnala, inoltre, l'estensione dell'apprendistato di alta formazione al praticantato ed alla selezione di giovani ricercatori da inserire in impresa.

Importante è, altresì l'utilizzazione dell'apprendistato di primo livello anche per gli under 25.

In definitiva il testo disciplina quattro ipotesi di apprendistato:

- 1) l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale per gli under 25 con la possibilità di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro;
- 2) l'apprendistato di mestiere per i giovani tra i 18 e i 29 anni che potranno apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
- 3) l'apprendistato di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato;
- 4) l'apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi.

(Nota Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 28/07/2011)
01/08/2011

lavoro subordinato

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Diffida obbligatoria per tutti gli illeciti in materia di Libro Unico del Lavoro

Lo chiarisce la circ. 23 del Ministero del Lavoro, che analizza anche i rapporti tra violazioni in materia di Libro Unico e di prospetto paga

Con la circ. n. [23](#) del 30 agosto 2011, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali fornisce importanti chiarimenti in merito alla diffidabilità e sanzionabilità delle violazioni in materia di Libro Unico del Lavoro e di prospetti paga. Particolare attenzione viene posta alla applicabilità dell'art. 8 della L. n. 689/1981, **sull'utilizzo del "cumulo giuridico"** e della **"continuazione"**, nelle ipotesi in cui tali violazioni si siano protratte per più mesi. Importanti precisazioni sono altresì fornite in relazione alla **contestuale applicazione** sia delle sanzioni in materia di Libro Unico del Lavoro che in materia di prospetti paga ai sensi della L. n. 4/1953.

Il primo argomento trattato nel documento di prassi in esame riguarda **gli illeciti diffidabili in materia di Libro Unico del Lavoro**, dove occorre tenere conto delle problematiche introdotte dalla nuova disciplina della diffida obbligatoria, se non altro perché il legislatore, all'art. 33, comma 2 della L. n. 183/2010 – c.d. "collegato lavoro" – consente ad oggi la regolarizzazione delle "inosservanze comunque materialmente sanabili". Per il Ministero del Lavoro, si tratta di una vera e propria **estensione** delle inosservanze interessate dalla diffida, atteso che l'avverbio "materialmente" sembrerebbe voler indicare la possibilità di regolarizzare perlomeno tutti quegli adempimenti di carattere documentale che non attengono esclusivamente ad una tutela psicofisica del lavoratore. Quindi, secondo il Ministero, è possibile sostenere che **tutti gli illeciti previsti in materia di LUL**, ad eccezione di quello concernente la mancata conservazione, in quanto certamente non sanabile, possano essere oggetto di **diffida obbligatoria** con l'ammissione, in caso di regolarizzazione, al pagamento della sanzione nella misura del minimo stabilito dalla legge.

Un secondo tema trattato nella circ. 23/2011 riguarda le **violazioni** in materia di Libro Unico del Lavoro, come l'**omessa o infedele registrazione** dei dati e le **tardive registrazioni**, protratte per **più mensilità**. Il Ministero chiarisce che, nel primo caso, saranno applicate tante sanzioni quante sono le mensilità interessate, in base al numero dei lavoratori coinvolti. Se invece risulta accertato che il Libro unico non è stato compilato nei tempi previsti per più di una mensilità, saranno applicabili tante sanzioni quanti sono i mesi di mancata compilazione, in considerazione del numero dei lavoratori interessati. Per queste due ipotesi resta comunque salva l'applicazione di quanto disposto dall'art. 8 della L. 689/1981, che consente, in sede di emanazione dell'ordinanza di ingiunzione, l'applicazione della **sanzione più grave, aumentata fino al triplo**, per il datore che con azioni o omissioni viola più volte, anche in tempi diversi, le disposizioni che prevedono sanzioni amministrative e le diverse norme in materia di previdenza e assistenza obbligatorie.

Un altro aspetto molto importante trattato nella circolare n. 23/2011 è l'analisi dei **rapporti tra violazioni** in materia di **Libro Unico del Lavoro e prospetto paga**. A tal proposito, come viene fatto osservare, il DL n. 112/2008 – istitutivo del LUL – ha lasciato inalterato l'obbligo, previsto dall'art. 1 della L. n. 4/1953, di consegnare al lavoratore dipendente il **prospetto paga** all'atto della corresponsione della **retribuzione**. Questo obbligo, tuttavia, può essere adempiuto, ai sensi dell'art. 39, comma 5 del citato DL n. 112/2008, con la consegna al lavoratore di **copia delle scritturazioni** effettuate nel Libro Unico del Lavoro. Per il Ministero del Lavoro, il quadro normativo che ne

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

deriva impone pertanto una serie di chiarimenti sull'applicabilità del **regime sanzionatorio** legato alla violazione dei precetti in questione, sia nelle ipotesi in cui il datore di lavoro utilizzi il LUL per adempiere all'obbligo di consegna del prospetto paga, sia quando ciò non avvenga.

Nel primo caso, la mancata o errata compilazione del LUL già di per sé non consentirebbe di porre in essere gli ulteriori obblighi ex L. n. 4/1953, la cui sanzionabilità rimarrebbe preclusa dal momento che il Legislatore già interviene punendo un comportamento che si inserisce in una fase antecedente alla consegna del prospetto paga. Pertanto, al fine di **non** assoggettare a **due diverse sanzioni l'unica condotta** materiale posta in essere dal datore di lavoro, nel rispetto del principio del *ne bis in idem*, il Ministero del Lavoro ritiene che trovino applicazione le sanzioni previste all'art. 39, comma 7 del DL n. 112/2008.

Diverse considerazioni vengono invece svolte nel caso in cui il datore di lavoro non utilizzi abitualmente il Libro Unico del Lavoro per adempiere all'obbligo della consegna del prospetto paga, ovvero non abbia neppure proceduto ad istituire il LUL. Per il Ministero, in questi casi le sanzioni previste dalla DL n. 112/2008 e dall'art. 5 della L. n. 4/1953 – per mancata o ritardata consegna del prospetto paga, di omissioni o di inesattezze nelle registrazioni – mantengono un'**assoluta e indispensabile autonomia**, considerando che il datore di lavoro non si è avvalso della facoltà di adempiere all'obbligo di consegna del prospetto paga utilizzando il Libro Unico del Lavoro.

Fondi interprofessionali anche per formare apprendisti e co.co.pro.

Per effetto delle previsioni contenute nel D.L. n. 138/2011, i fondi interprofessionali per la formazione continua possono essere utilizzati anche per la formazione di apprendisti e collaboratori a progetto.

In particolare, l'art. 10 del decreto (attualmente in fase di conversione al Senato) ha stabilito che: 1. All'articolo 118, comma 1, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, dopo le parole «si possono articolare regionalmente o territorialmente» aggiungere le seguenti parole «e possono altresì utilizzare parte delle risorse a essi destinati per misure di formazione a favore di apprendisti e collaboratori a progetto». La norma prevede, pertanto, che - al fine di promuovere, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali - lo sviluppo della formazione professionale continua, in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità dei lavoratori, possono essere istituiti, per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato, fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua. Gli accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale possono prevedere l'istituzione di fondi anche per settori diversi, nonché, all'interno degli stessi, la costituzione di un'apposita sezione relativa ai dirigenti. I fondi relativi ai dirigenti possono essere costituiti mediante accordi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei dirigenti comparativamente più rappresentative, oppure come apposita sezione all'interno dei fondi interprofessionali nazionali. I fondi, previo accordo tra le parti, si possono articolare regionalmente o territorialmente e possono altresì utilizzare parte delle risorse a essi destinati per misure di formazione a favore di apprendisti e collaboratori a progetto.

apprendistato e pratica professionale

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Il nuovo regolamento del praticantato per l'accesso alla professione di consulente del lavoro, pubblicato sulla G.U. del 3 u.s., prevede la compatibilità con un rapporto di lavoro, subordinato, anche a finalità formativa, o di altre tipologie di lavoro previste dall'ordinamento, sia con lo stesso professionista che con altri soggetti.

Il C.N.O. dei consulenti del lavoro anticipa, quindi, l'applicazione della novità introdotta dal decreto legislativo di approvazione del Testo Unico per l'apprendistato licenziato dal C.d.M. del 28 luglio scorso, che consente di instaurare rapporti di apprendistato di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato.

Il Testo Unico dell'apprendistato, emanato ai sensi dell'articolo 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007, n.247, come sostituito dall'articolo 46, comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n.183, è in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. Ci saranno, poi, sei mesi di applicazione transitoria, per consentire alle Parti sociali ed alle Regioni di emanare gli atti ed i provvedimenti di rispettiva competenza.

Come sottolinea il Ministero del Lavoro con la nota del 28 luglio 2011, quattro le tipologie di apprendistato che vanno a sostituire quelle attualmente disciplinate dagli articoli 48,49 e 50 del D.lgs.276/2003:

- 1) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale per gli under 25 con la possibilità di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro;
- 2) apprendistato di mestiere per i giovani tra i 18 e i 29 anni che potranno apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
- 3) apprendistato di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato;
- 4) apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi, ai quali si applicano le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n.694/1966 il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9., della legge n.223/91, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

Preliminarmente il Testo Unico chiarisce un aspetto da sempre controverso: il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato fin dall'inizio, con la possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione a norma dell'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che terranno conto della specificità dei settori produttivi, ma dovranno comunque tenere conto dei principi generali stabiliti dall'articolo 2 del Testo unico, validi pertanto per tutto il territorio nazionale e per tutte le categorie.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

L'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, il c.c.n.l. potrà prevedere la retribuzione in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio.

Il contratto di apprendistato potrebbe, pertanto, tornare ad essere lo strumento privilegiato di accesso al mercato del lavoro in luogo di surretizie forme di lavoro flessibile.

L'argomento nuovo apprendistato è molto interessante nei suoi molteplici aspetti. forse servirebbero alcuni dettagli applicativi in più per evitare possibili contestazioni in fase di ispezioni e accertamenti da parte degli organi preposti alla vigilanza. ad esempio sulle ore annue di formazione teorica che appaiono eccessive se teniamo conto anche della pratica che viene impartita. d'altra parte i datori di lavoro non possono trasformare alcuni vantaggi economici in una realtà contabile che comporta in verità un costo visto la minor resa lavorativa, per l'attenzione profusa sul posto di lavoro a cui si aggiungono altri costi formativi che si vanno ad aggiungere perchè spesso e volentieri le formazioni esterne hanno un costo non indifferente negli anni.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it