



# **Circolare Informativa**

## **n°16/2013**

# **Le ultime novità in materia di lavoro**

---

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*



---

## **INDICE**

- 1) **Congedo straordinario per l'assistenza al coniuge disabile in età avanzata** pag. 3
  
  - 2) **Definizione di lavoratori svantaggiati ai fini della somministrazione a tempo determinato** pag.4
  
  - 3) **Diffida accertativa per crediti patrimoniali del lavoratore** pag.5
  
  - 4) **Rilascio Durc a imprese in concordato preventivo** pag.6
- 

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale  
Consulenza alle Imprese*



## 1) CONGEDO STRAORDINARIO PER L'ASSISTENZA AL CONIUGE DISABILE IN ETA' AVANZATA

Il Ministero del Lavoro in risposta all'interpello n.43 del 21 dicembre 2012 ha fornito delucidazioni in ordine al congedo straordinario per l'assistenza al coniuge portatore di handicap grave.

Nella specie, l'istante ha richiesto il parere ministeriale in merito alla corretta interpretazione dell'art.42 co. 5 del D.Lgs. n.151/2001 nella parte in cui individua le ipotesi che giustificano e legittimano la richiesta del congedo da parte di soggetti diversi dal coniuge stesso.

La questione oggetto di interpello riguarda la possibilità di considerare l'età avanzata del coniuge convivente (*nel caso esaminato superiore a 80 anni*) come una fattispecie di "stato invalidante" oppure, si renda necessaria una certificazione medica che attesti uno stato patologico.

Secondo la Direzione per l'attività ispettiva il caso in esame va analizzato alla luce delle modifiche introdotte dalla Legge 183/2010.

Sulla base del nuovo disposto normativo "Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazioni di gravità ha diritto a fruire del congedo di cui all'art.4 co.2 della Legge n.53/2000.

***In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre o della madre anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi***".

Per quanto concerne le patologie invalidanti, è necessario fare riferimento alle circolari n.13/2010 e n.1/2012 della Funzione pubblica ed alla circolare dell'INPS n.28/2012.

Ebbene, sono da considerarsi invalidanti le:

- Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, neurologica, post-traumatica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematocritici e strumentali;
- Patologie acute o croniche che richiedono partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

Pertanto va ripetuto che, ***unicamente laddove il coniuge convivente del soggetto che versa in situazioni di grave disabilità sia affetto da una delle patologie sopra riportate e avvalorate da opportuna certificazione medica, l'assistenza potrà essere svolta dagli altri soggetti aventi diritto riconosciuti dalla legge e ciò in quanto, i soggetti affetti da patologie invalidanti non sono in grado di prestare assistenza a coloro che sono affetti da handicap grave.***

***Da ciò deriva che, l'età avanzata del coniuge non rappresenta requisito sufficiente ai fini del godimento del congedo straordinario in quanto non rientra tra le ipotesi tassativamente elencate dal nostro legislatore.***

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*



Quanto affermato è ulteriormente avvalorato da un'altra constatazione: laddove il legislatore ha riconosciuto il requisito anagrafico quale elemento utile ai fini della legittimazione del diritto a fruire dei permessi, lo ha fatto esplicitamente.

A riguardo, richiamiamo l'art.33 della Legge n.104/1992 (*anch'esso modificato dal Collegato Lavoro*) che consente il diritto di beneficiare di 3 giorni di permesso mensile al "lavoratore pubblico o, privato che assiste persona con handicap in situazioni di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado".

## **2) DEFINIZIONE DI LAVORATORI SVANTAGGIATI AI FINI DELLA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO**

Il Ministero del Lavoro con risposta all'interpello n.38/2012 promosso da Assolavoro ha fornito chiarimenti in merito alla definizione di "lavoratori svantaggiati" richiamati all'art.20 comma 5-ter lett. c) del D.Lgs. n.276/2003, relativamente ai quali è possibile il ricorso all'istituto della somministrazione senza applicare il c.d. "causalone".

I dubbi dell'interpellante interessano le seguenti categorie di soggetti:

- adulti che vivono da soli con una o più persone a carico;
- membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

Per quanto concerne la **prima categoria di lavoratori svantaggiati** ovvero, **adulti che vivono da soli o con più persone a carico**, il Dicastero analizza i tre requisiti necessari previsti dalla normativa comunitaria:

- lo status di adulto;
- il carico familiare;
- la convivenza o meno con familiari a carico.

Il Ministero ritiene che possano definirsi "soggetti adulti" coloro che hanno superato i 25 anni di età.

Con riferimento alla circostanza in base alla quale *gli adulti devono vivere da soli con una o più persone a carico* è da ritenersi che la disposizione normativa attenga sia alla composizione del nucleo familiare al momento dell'assunzione del soggetto svantaggiato che, alla definizione di familiare a carico di cui all'art.12 del TUIR.

Per quanto precede, lo status di adulto che vive con una o, più persone a carico può essere dimostrato dal certificato anagrafico "stato di famiglia" dal quale si evince se il soggetto sia il solo a sostenere il nucleo familiare, in quanto con una o, più persone a carico.

Diversamente, in alternativa allo "stato di famiglia" il lavoratore potrà dimostrare il suo status presentando al momento dell'assunzione una dichiarazione sostitutiva della certificazione, ai sensi dell'art.46 del DPR 445/2000 "Disposizioni legislative in materia di documentazione amministrativa".

Con riguardo alla categoria dei "membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche,

---

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*

---



*di formazione professionale o, di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile*", il Ministero precisa che è necessario far riferimento a tutte le minoranze già insidiate in ragione dell'appartenenza linguistica e sulla base di specifici provvedimenti.

Ci riferiamo alla Legge n.482/1999 "Norme in materia di tutela delle minoranze linguistiche storiche" che all'art.1 comma 2 promuove e sostiene "la valorizzazione delle lingue e delle culture" nel pieno rispetto del disposto costituzionale.

Ad ogni modo il Ministero precisa che, al momento dell'assunzione devono coesistere in capo al soggetto beneficiario sia il requisito dell'appartenenza alla minoranza linguistica dimostrabile con autocertificazione di cui all'art.46 del DPR n.445/2000 che il presupposto di cui alla disciplina comunitaria sulla base della quale il lavoratore abbia "necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile".

### **3) DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI DEL LAVORATORE**

Il Ministero del Lavoro con circolare n.1/2013 ha fornito delucidazioni ed istruzioni concernenti la diffida accertativa per crediti patrimoniali di cui all'art.12 del D.Lgs n.124/2004 "Razionalizzazione funzioni ispettive in materia di previdenza e lavoro".

L'intervento ministeriale ha quale scopo quello di chiarire quali sono gli elementi caratterizzanti ed i limiti dell'istituto della diffida, così da garantirne il corretto utilizzo.

La diffida accertativa è stata introdotta nel nostro ordinamento al fine di favorire la semplificazione delle procedure e la soddisfazione dei crediti di lavoro.

Il comma 1 dell'art.12 del D.Lgs. n.124/2004 dispone "Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanza alla disciplina contrattuale da cui scaturiscano crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti".

Si evince come **la diffida accertativa rappresenti un provvedimento di natura amministrativa rivolto al soddisfacimento di crediti patrimoniali vantati dai lavoratori e costituisce titolo per l'esecuzione forzata.**

E' chiaro che, in sede di accertamento ed ai fini della diffida gli ispettori dovranno verificare l'eventuale credito e quantificarne l'importo.

Con riguardo al primo aspetto il Ministero ha precisato che, in merito alla sussistenza del credito i requisiti della certezza, della determinazione quantitativa e della sua esigibilità devono discendere da fonti oggettivamente valutabili e predeterminate e possono scaturire anche durante la fase di accertamento.

Nel fornire le indicazioni ai propri ispettori, il Ministero ha provveduto a classificare i crediti in base alla loro natura ed a chiarire per quali di essi è possibile utilizzare l'Istituto della diffida.

Sulla base della classificazione operata, i crediti vanno così distinti:

- **Crediti retributivi da omesso pagamento.**

**Tale tipologia può facilmente essere oggetto di diffida** in quanto la violazione consiste unicamente in un ritardo nell'adempimento dell'obbligazione di pagamento, pertanto

---

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*





l'ispettore provvederà a quantificare l'importo sulla base degli elementi scaturenti da documenti contabili e lavoristici;

- **Crediti di tipo indennitario, da maggiorazioni, TFR, ecc..**  
In tal caso, l'ispettore ha necessità di verificare l'esistenza di una condizione di esigibilità del credito (*come avviene nell'ipotesi della cessazione del rapporto per maturazione del TFR*). Anche in tal caso è **ammessa la diffida** e relativamente alla determinazione dell'importo l'ispettore dovrà considerare tutti gli elementi oggettivamente valutabili;
- **Retribuzioni di risultato, premi di produzione ecc..;**  
Tale ipotesi ha ad oggetto crediti pecuniari non predeterminati, ma correlati a scelte di merito adottate dal datore, ne consegue che in tal caso **non sarà possibile far ricorso alla diffida** poiché l'accertamento dell'ispettore dovrebbe andare oltre quello tecnico di sua competenza, sconfinando in scelte discrezionali che sono prerogativa del datore;
- **Crediti retributivi derivanti da non corretto inquadramento della tipologia contrattuale.**  
Con riguardo a tale categoria, l'accertamento posto in essere dagli ispettori avrebbe ad oggetto una riqualificazione del rapporto lavorativo. Pur non essendoci nessuna motivazione di ordine giuridico in ordine all'adozione della diffida, il Ministero ritiene preferibile per ragioni *mera opportunità* di **non adottare il provvedimento amministrativo della diffida**, in quanto la corretta qualificazione del rapporto di lavoro richiede una valutazione attenta e delicata, pertanto spetta in via definitiva al giudice.
- **Crediti legati al demansionamento ovvero alla mancata applicazione di livelli minimi retributivi ovvero, derivanti dall'accertamento di lavoro sommerso.**  
In tale ultimo caso, laddove il personale ispettivo rilevi rapporti di lavoro sommersi relativamente ai quali sia ravvisabile il CCNL applicabile dal datore, **il verbale di accertamento redatto in sede ispettiva conterrà anche la diffida** a corrispondere le somme accertate e dovute dai lavoratori in nero ai fini della regolarizzazione.

#### **4) RILASCIO DURC A IMPRESE IN CONCORDATO PREVENTIVO**

Il Ministero del Lavoro in risposta all'interpello n.41/2012 ha fornito delucidazioni circa l'eventuale rilascio del DURC ai fini della regolarità contributiva, con riguardo alle imprese sottoposte a procedura di concordato preventivo *c.d. in continuità* di cui all'art.183-bis della Legge fallimentare n.267/1942

In particolar modo viene chiesto se è possibile ottenere l'attestazione della regolarità contributiva laddove l'azienda sottoposta a concordato preventivo abbia presentato un piano – *omologato dal Tribunale* – che prevede il soddisfacimento di tutte le posizioni debitorie ed assistenziali precedenti al deposito della domanda di ammissione alla procedura concorsuale.

*A riguardo, la Direzione generale per l'attività ispettiva si è così espressa.*

Preliminarmente, occorre fare dei richiami normativi sottolineando come la procedura in esame "*concordato preventivo c.d. in mobilità*" abbia lo scopo di sostenere il risanamento delle imprese che si trovano in uno stato di crisi, attraverso la continuazione dell'attività.

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*



A tal proposito, le aziende devono presentare un piano (*validato da un professionista ed omologato dal Tribunale*) nel quale viene definito un accordo con i creditori riguardo alle modalità e tempistiche circa il soddisfacimento dei debiti sorti prima della presentazione della domanda di concordato preventivo.

***L'art.186-bis della Legge Fallimentare precisa che il piano concordatario può prevedere una moratoria fino ad un anno dall'omologazione del Tribunale relativamente al pagamento di crediti privilegiati, pegno ed ipoteca tra i quali rientrano anche contributi previdenziali ed assistenziali.***

***L'ammissione alla procedura comporta la sospensione ex-lege delle situazioni debitorie sorte precedentemente al deposito della relativa domanda e la preclusione di eventuali azioni esecutive da parte dei creditori***, ciò in quanto la *ratio* della procedura esaminata è quella di sostenere la prosecuzione dell'attività ed i livelli occupazionali.

Ai fini della regolarità contributiva, il D.M. del 24 ottobre 2007 all'art.5 contiene l'elenco dei requisiti necessari al rilascio del DURC e tra gli stessi la disposizione normativa contempla anche il caso esaminato ovvero, ***“la regolarità contributiva sussiste anche in caso di sospensione di pagamento a seguito di disposizioni legislative”***.

Per quanto precede, l'azienda ammessa al concordato preventivo può ottenere la certificazione di regolarità contributiva ai sensi dell'art.5 D.M. 24 ottobre 2007.

Pertanto, gli Enti potranno attestare la regolarità contributiva attraverso il rilascio del DURC laddove il piano di risanamento preveda la moratoria fino ad un anno dall'omologazione, trascorso tale periodo e nell'ipotesi di mancata soddisfazione dei crediti, l'azienda verrà considerata come irregolare.

Come di consueto, abbiamo posto la nostra attenzione su diverse tematiche di ordine lavorativo, segnalando gli ultimi interventi normativi.

I nostri uffici, saranno disponibili per gli opportuni e/o necessari confronti.

Cordiali saluti

*Cafasso & Figli*  
*Circolari e News del Lavoro*

---

***Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro***

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*

---