

Modena, lì 22.12.2006



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

Direzione Provinciale del Lavoro di Modena

p.za Cittadella 8/9 - tel.059/222410-224955 - fax 059/224946
sito: www.dplmodena.it e-mail: dpl-modena@lavoro.gov.it

A tutto il personale
Sede

Nucleo Carabinieri
Sede

Prot. N. 18547

Allegati n. _____

Risposta al f. N. _____ del _____

e p.c. Al Direttore
della Direzione Regionale del Lavoro
di Bologna

Oggetto: legge finanziaria per l'anno 2007 - primi chiarimenti operativi

E' stata approvata, in via definitiva, dalla Camera dei Deputati il giorno 21 dicembre 2006 ed è in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, la legge Finanziaria per l'anno 2007 che entrerà in vigore il 1° gennaio 2007. Si tratta di un provvedimento che consta di un solo articolo ma di ben 1365 commi, di cui molti dei quali ci interessano per la nostra attività istituzionale.

Ho cercato, nei limiti del possibile, di estrapolarli in maniera tale che, nei prossimi giorni, soprattutto per quelli che riguardano l'attività di controllo e di sorveglianza si possano fare tra di noi una serie di incontri a contenuto prettamente operativo. Mi riferisco, in particolar modo, alle disposizioni che riguardano l'emersione dal nero e le stabilizzazioni dei rapporti di collaborazione anche a progetto, ai nuovi importi delle sanzioni amministrative, alle modifiche alla normativa sugli appalti, alla nuova contribuzione per autonomi, lavoratori coordinati, apprendisti e tipologie contrattuali che applicano la contribuzione dell'apprendistato, alle disposizioni ulteriori per i soggetti che fruiscono di permessi per figli portatori di handicap, alle indennità di malattia per lavoratori apprendisti e lavoratori a progetto.

Ovviamente, queste prime indicazioni hanno valore relativo, nel senso che andranno integrate con i chiarimenti e le valutazioni che, soprattutto su particolari istituti come il cuneo fiscale, la previdenza complementare, gli appalti, l'emersione dal lavoro nero e la stabilizzazione dei contratti a progetto non dovrebbero tardare ad arrivare da parte delle Amministrazioni Centrali interessate.

Ritengo opportuno sottolineare che l'esposizione che segue è stata effettuata con la numerazione dei commi del maxi – emendamento presentato dal Governo in Senato: in sede di approvazione con l'istituto della fiducia due commi non sono stati resi ammissibili dalla Presidenza: ciò dovrebbe comportare che nel testo ufficiale che sarà pubblicato in Gazzetta Ufficiale la numerazione di alcuni di essi sarà leggermente sfalsata.

Assegni per il nucleo familiare

Il comma 11 prevede una rimodulazione dei livelli di reddito e degli importi annuali degli assegni riferiti al nucleo familiare. A partire dal 2007 entrano nel concetto di nucleo familiare ove siano presenti più di tre figli o equiparati di età

inferiore ai 26 anni, anche i figli di età superiore ai 18 anni e fino a 21 se studenti o apprendisti.

Esibizioni in spettacoli popolari e di divertimento

Con il comma 188 si stabilisce che nelle esibizioni relative a spettacoli musicali, di divertimento o di celebrazione di tradizioni popolari e folkloristiche effettuate da giovani "under 18", studenti, pensionati e soggetti che svolgono attività lavorativa per la quale già c'è il versamento contributivo ad una previdenza obbligatoria, gli adempimenti richiesti ex art. 3, 6, 9 e 10 della legge n. 2388/1952 non sono richiesti se la retribuzione annua lorda non supera i 5.000 euro.

Contributo di solidarietà

Con il comma 221 si stabilisce che per 3 anni a partire dal 1° gennaio 2007 sul TFR, sull'indennità di fine servizio, sulla indennità di buonuscita e sui trattamenti integrativi che superino complessivamente 1,5 milioni di euro, è dovuto sulla parte eccedente un contributo di solidarietà nella misura del 15%. Il 90% di tali risorse andranno rasegnate ad un Fondo volto a favorire l'istruzione e la tutela delle donne immigrate.

Cuneo fiscale

Con i commi 266 e seguenti è affrontato l'abbattimento, ai fini fiscali, del costo dei lavoratori dipendenti. La riduzione opera sull'IRAP, dalla cui base imponibile che si riferisce al valore della produzione netta si possono dedurre una serie di costi tra cui i contributi versati dal datore di lavoro riferiti ai lavoratori assunti a tempo indeterminato e le spese per la formazione degli apprendisti, per un importo di 5.000 euro a lavoratore. Tale importo sale a 10.000 euro in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia. Dai benefici sono escluse banche, assicurazioni, imprese operanti in regime di concessione per energia, acqua, trasporti, poste, telecomunicazioni, raccolta e smaltimento dei rifiuti, ecc. . Nelle Regioni sopra menzionate vale la regola del "de minimis" prevista nel regolamento CE n. 69/2001 e successive modificazioni ed integrazioni (al momento 100.000 euro nel triennio che, probabilmente, saliranno, a breve, a 200.000 euro). Le deduzioni spettano, subordinatamente all'autorizzazione delle autorità europee (comma 267), a decorrere da febbraio 2007 nella misura del 50% e per il loro intero ammontare a decorrere dal mese di luglio 2007, con relativo conguaglio ad anno. Nella determinazione dell'acconto IRAP relativo al periodo d'imposta in corso a febbraio 2007 (comma 269), può assumersi, come imposta del periodo precedente, la minore imposta che si sarebbe determinata applicando in tale periodo le disposizioni contenute nei commi 266, 267 e 268.

Riduzione del personale di supporto nella Pubblica Amministrazione

Il comma 404 prevede la riduzione delle dotazioni organiche del personale utilizzato in funzione di supporto, rispetto al c.d. "core business" (gestione delle risorse umane, sistemi informatici, servizi manutentivi e logistici, affari generali, provveditorati e contabilità) in misura non superiore al 15% delle risorse umane complessive. Ciò deve avvenire attraverso processi di riorganizzazione, riconversione e formazione del personale che interessano almeno l'8% del personale fino a raggiungere i limiti dimensionali suddetti. La norma prevede, poi, una consultazione sindacale finalizzata alla effettiva riuscita dell'operazione. Con la stessa disposizione si prevedono ulteriori snellimenti sia a livello centrale che periferico.

Con una serie di commi successivi vengono previste una serie di ipotesi di stabilizzazione per la realizzazione di assunzioni a tempo indeterminato di soggetti già assunti od utilizzati con tipologie non a tempo indeterminato (contratti a termine, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.). A tal proposito, viene istituito (comma 417) il “Fondo per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro pubblici”. Le amministrazioni che “stabilizzeranno” i rapporti non potranno ricorrere nei 5 anni successivi a nuovi rapporti di lavoro precario (comma 419).

Comitati INPS

Il comma 470 stabilisce che attraverso lo strumento regolamentare, entro il 30 giugno 2007, su proposta “concertata” del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e del Ministero dell’Economia, si giunga al riordino, alla semplificazione ed alla razionalizzazione degli organismi preposti alla definizione dei ricorsi in materia pensionistica.

Assunzioni e riqualificazioni nel Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Il comma 545, finalizzando la disposizione alle politiche di contrasto del lavoro nero e della prevenzione degli incidenti sul lavoro, prevede l’assunzione in organico di 300 nuovi ispettori idonei al recente concorso da destinare in alcune Regioni e l’immissione nei ruoli di destinazione finale e il conseguente adeguamento economico in favore del personale vincitore ovvero idoneo dei percorsi di riqualificazione. Per l’attuazione di tale disposizione il comma 546 autorizza una spesa annua, a decorrere dal 2007, di 10,5 milioni di euro per i nuovi ispettori e di 3 milioni di euro per il personale riqualificato.

Potenziamento del personale dell’Arma dei Carabinieri addetto alla tutela del lavoro

Il comma 572 incrementa di 60 unità il personale di vario grado dell’Arma dei Carabinieri finalizzato all’esercizio dell’attività di vigilanza.

Agenzia per la formazione dei dirigenti e dipendenti della p.a.

Il comma 581 prevede la costituzione dell’Agenzia per la formazione dei dirigenti e dei dipendenti della pubblica amministrazione – Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione – dotata di personalità giuridica di diritto pubblico ed autonomia finanziaria, sottoposta alla vigilanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Viene abolita a far data dal 31 marzo 2007 la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione. L’Istituto Diplomatico, la Scuola Superiore del Ministero dell’Interno e la Scuola Superiore dell’Economia e delle Finanze fanno parte della nuova Agenzia.

Obbligo scolastico e inizio dell’attività lavorativa

Il comma 623 stabilisce che a partire dall’anno scolastico 2007-2008 l’istruzione impartita per almeno 10 anni è obbligatoria ed è finalizzata a conseguire un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro i 18 anni. Di conseguenza, l’età per l’accesso al lavoro è elevata da 15 a 16 anni.

Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare

Con una serie di commi a partire dal 754 il Legislatore interviene sul trattamento di fine rapporto e sulla previdenza complementare. Innanzitutto, la riforma è anticipata al 1° gennaio 2007, rispetto all'originario termine 1° gennaio 2008 (art. 23 D.L.vo n. 252/2005) ed entro il 31 dicembre le forme pensionistiche complementari devono adeguare i loro statuti e regolamenti.

Innanzitutto, con il comma 755, il Legislatore fa salvi gli atti ed i provvedimenti adottati e gli effetti giuridici prodottisi con il D.L. n. 279/2006 la cui operatività cesserà il 13 gennaio 2007 ma che sarà lasciato decadere.

Le forme pensionistiche complementari possono ricevere nuove adesioni anche con riferimento al finanziamento tramite conferimento del TFR. A decorrere dal 1° luglio 2007 ricevono il versamento delle quote del TFR e dei contributi ulteriori eventualmente previsti, anche con riferimento al periodo 1° gennaio – 30 giugno. Le forme pensionistiche complementari istituite prima della legge n. 421/1992 possono ricevere nuove adesioni anche con riferimento al finanziamento tramite conferimento del TFR a far data dal 1° gennaio 2007, previo adeguamento entro il 30 maggio 2007.

Con decreto concertato tra Lavoro ed Economia (comma 757) vengono disciplinate le modalità di regolazione di debito e credito delle imprese nei confronti dell'INPS, relativi agli sgravi contributivi di cui ai D.M. del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 5 agosto 1994 e del 24 dicembre 1997. Nelle more sono sospese le procedure esecutive e le imprese non sono considerate morose ai fini del DURC.

A partire dal 1° gennaio 2007 è istituito presso l'INPS il "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c.". Esso risponde (comma 758) al principio della ripartizione ed è gestito per conto dello Stato.

Con effetto dai periodi di paga successivi al 1° gennaio 2007 le imprese conferiscono a detto Fondo un contributo pari alla quota ex art. 2120 c.c., depurata del contributo al Fondo di garanzia previsto dall'art. 3, ultimo comma, della legge n. 297/1982 e non destinata alle forme di previdenza complementare. Non sono tenuti al versamento al Fondo i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze meno di 50 addetti. Su questo punto la norma non dice altro: ovviamente, con chiarimenti amministrativi a livello generale dovranno, a mio avviso, essere sciolti alcuni dubbi operativi riferibili sia alla computabilità (es. lavoratori a tempo – parziale se in proporzione o no per effetto del D. L.vo n. 61/2000, apprendisti, in inserimento o dipendenti provenienti da esperienze socialmente utili se esclusi o no dal computo per effetto del D. L.vo n. 276/2003 e del D. L.vo n. 81/2000), che al momento in cui va verificato il numero dei dipendenti.

La liquidazione del TFR e delle eventuali anticipazioni previste dalla legge o dal CCNL sono a carico del datore di lavoro con modalità che saranno definite, limitatamente alla quota conferita al Fondo, con Decreto del Ministro del Lavoro entro il 31 gennaio 2007, restando a carico del datore le altre quote residue. Tale contributo è soggetto alle disposizioni in materia di accertamento e riscossione obbligatoria e non può godere di alcuna agevolazione di natura contributiva.

Il comma 767 stabilisce che dal reddito d'impresa è deducibile un importo pari al 4% del TFR destinato alle forme di previdenza complementare e al Fondo costituito presso l'INPS. Per le imprese sottodimensionate alle 50 unità l'importo è elevato al 6%. Il datore di lavoro è esonerato dal versamento al Fondo di garanzia previsto dalla legge n. 297/1982 nella stessa percentuale di TFR versato alle forme complementari o al Fondo istituito presso l'INPS. Una ulteriore riduzione dei costi per le imprese è assicurata da una riduzione del costo del lavoro, attraverso una riduzione degli oneri impropri, correlata al flusso del TFR maturando conferito, nei limiti previsti dalla legge n. 248/2005 (art. 5).

Il comma 768 stabilisce una spesa di 17 milioni di euro per avviare una campagna informativa sulla previdenza complementare.

Il comma 769 prevede compensazioni per le imprese che conferiscono il TFR, con compensazioni, attraverso l'esonero dal versamento di alcuni contributi sociali.

Rimodulazione delle aliquote contributive

A partire dal 1° gennaio 2007 sono rimodulate alcune aliquote contributive:

a) artigiani e commercianti iscritti alla gestione autonoma INPS (comma 771) passano al 19,5%. Dal 1° gennaio 2008 al 20%;

b) l'aliquota contributiva di finanziamento per gli iscritti alla gestione obbligatoria ed alle forme sostitutive ed esclusive è elevata dello 0,3%, per la quota a carico del lavoratore. In ogni caso le aliquote complessive (quote dovute dal datore di lavoro e dal lavoratore) non possono superare il 33% (comma 772);

c) l'aliquota contributiva per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995) che non risultino iscritti ad altra gestione obbligatoria è elevata al 23%. Per gli altri è stabilita pari al 16% (comma 773). L'incremento contributivo (comma 774) non può determinare una riduzione del compenso netto percepito dal collaboratore superiore ad un terzo dell'aumento dell'aliquota. Viene, pertanto, preso quale parametro di riferimento, il compenso riconosciuto alla data dell'1.1.2007, o il compenso netto mensile riconosciuto sulla base dell'ultimo contratto stipulato con il committente. In ogni caso (ed in ciò si rileva una profonda innovazione rispetto al D. L.vo n. 276/2003) i compensi corrisposti devono essere proporzionati alla quantità ed alla qualità del lavoro eseguito e hanno quale riferimento i compensi corrisposti per analoghe professionalità, anche sulla base dei CCNL di riferimento.

Contribuzione per gli apprendisti ed indennità di malattia

A partire dal 1° gennaio 2007 (comma 775) la contribuzione a carico dei datori di lavoro che assumono apprendisti è elevata al 10% delle retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Fanno eccezione soltanto le imprese artigiane con un numero di addetti fino a 9, per le quali la contribuzione è dell'1,5% nel primo anno e del 3% nel secondo anno, restando fermo il livello di aliquota del 10% per gli anni successivi al secondo.

Su questo punto occorre, a mio avviso, fare due considerazioni.

La prima è che nel computo i lavoratori a tempo parziale vanno computati in proporzione all'orario svolto (art. 6 D. L.vo n. 61/2000) e che gli apprendisti in forza ed i lavoratori con contratto di inserimento non dovrebbero rientrare nella base di computo per effetto delle disposizioni contenute nel D. L.vo n. 276/2003.

La seconda è che la disposizione trova applicazione a tutte quelle tipologie contrattuali nelle quali la contribuzione è analoga a quella degli apprendisti (es. assunzione a tempo indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità relativamente ai primi 18 mesi, assunzione a tempo determinato di lavoratori in mobilità per un massimo di 12 mesi, assunzione a tempo indeterminato di lavoratori in CIGS da almeno 4 mesi, per un massimo di 12 mesi, ecc.). Ai giovani assunti con tale tipologia contrattuale sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia previste per i lavoratori subordinati, previo decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, concertato con quello dell'Economia entro i 60 giorni successivi all'entrata in vigore della legge.

Riduzione dei premi INAIL

I commi 782 e 783 riconoscono, previa decretazione, una riduzione dei premi INAIL. Con priorità per le imprese in regola con gli obblighi del D. L.vo n. 626/1994 che:

- a) abbiano adottato piani pluriennali di prevenzione per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, anche con accordi di natura sindacale o all'interno di Enti bilaterali, trasmessi alla Direzione provinciale del Lavoro;
- b) non abbiano registrato infortuni nel biennio antecedente la richiesta.

Cooperative sociali – adeguamenti contributivi

Il comma 789 aumenta la contribuzione per i lavoratori soci delle cooperative sociali di cui all'art. 1, lettera a), della legge n. 381/1991, con una scala progressiva che raggiungerà il tetto nel 2009.

Malattia e congedi parentali per i lavoratori a progetto e categorie assimilate

Dal 1° gennaio 2007 (comma 790) viene corrisposta in favore dei lavoratori a progetto una indennità di malattia a carico dell'INPS pari ad 1/6 della durata complessiva del rapporto e, comunque, non inferiore a 20 giorni nell'anno solare, fatti salvi gli eventi morbosi fino a 3 giorni. Per tale prestazione trovano applicazione i requisiti contributivi e reddituali previsti per la corresponsione dell'indennità di degenza ospedaliera a favore degli iscritti alla gestione separata ed è pari al 50% di detta indennità. In caso di degenza ospedaliera il limite massimo indennizzabile è 180 giorni nell'anno solare. Trova applicazione nei confronti di tali lavoratori l'istituto delle fasce di reperibilità e di controllo dello stato di malattia analogo ai dipendenti.

Ai lavoratori che abbiano diritto all'indennità di maternità, per i parti a decorrere dal 1° gennaio 2007, è corrisposto un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi nel primo anno di vita del bambino, la cui misura è pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità. Uguale trattamento c'è per le adozioni e gli affidamenti. La facoltà di riscatto dei periodi di aspettativa per motivi di famiglia (art. 4, comma 2, legge n. 53/2000) è estesa anche ai periodi antecedenti il 31 dicembre 1996 (comma 791).

Aliquote contributive per rapporti con istituzioni senza fine di lucro

Il comma 795 stabilisce che le aliquote contributive concernenti i lavoratori domestici si applicano anche nei rapporti di lavoro tra istituzioni senza fine di lucro e lavoratori non iscritti ad altra gestione, operanti nel settore dell'assistenza domiciliare, dell'infanzia o delle persone non autosufficienti, anche in caso di svolgimento dell'attività presso il domicilio dell'assistito.

Appalti

Con i commi 911 e seguenti sono state apportate novità in materia di appalti: queste sono le principali:

- a) nella predisposizione e nella valutazione delle gare di appalto di lavori pubblici, servizi e forniture, gli Enti aggiudicatori devono valutare la congruità rispetto al costo del lavoro determinato sia dalle tabelle ministeriali che dai contratti collettivi;
- b) nell'ambito dei requisiti per la qualificazione vanno considerati gli adempimenti agli obblighi di sicurezza all'interno dell'azienda;
- c) viene riscritto il primo periodo del comma 1 dell'art. 7 del D. L.vo n. 626/1994: "Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima". Con tale norma una serie di adempimenti che il committente doveva compiere sono allargati a tali ipotesi (verifica dell'idoneità

tecnici – professionale, informazioni dettagliate, cooperazione nelle misure di prevenzione e rischi, coordinamento degli interventi, ecc);

d) viene aggiunto il comma 4 all'art. 7 del D. L.vo n. 626/1994: l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore e con ciascuno dei subappaltatori per tutti i danni per i quali il lavoratore dipendente dagli stessi, non risulti indennizzato dall'INAIL;

e) viene riscritto il comma 2 dell'art. 29 del D. L.vo n. 276/2003: in caso di appalti di opere e servizi la solidarietà diviene di due anni dalla data di cessazione dell'appalto (prima era un anno) ed opera in favore dei dipendenti dell'appaltatore o degli eventuali subappaltatori per le retribuzioni e per la contribuzione. Va, peraltro, ricordato come per effetto dell'art. 35 della legge n. 248/2006 la solidarietà ex art. 29, comma 2, si estenda anche all'IRPEF sulle retribuzioni;

f) l'offerente può essere anche un soggetto costituito in associazione temporanea (finanziatore e realizzatore) responsabili ciascuno in relazione alla specifica obbligazione assunta. In caso di fallimento o inadempimento un soggetto può sostituire l'altro con l'assenso del committente;

g) l'adempimento degli impegni della stazione appaltante è condizionato al positivo controllo della realizzazione e della gestione funzionale dell'opera;

h) per assicurare la massima estensione dei principi comunitari, la stazione appaltante considera rispettati i requisiti tecnici prescritti ove la disponibilità dei mezzi tecnici necessari e idonei all'espletamento del servizio è assicurata con contratti di locazione finanziaria con soggetti terzi.

Staffetta anziani – giovani

I commi 1163 e 1164 disciplinano i cosiddetti accordi di solidarietà tra anziani (over 55) e giovani con la trasformazione, su base volontaria, di rapporti da tempo pieno a tempo parziale per i primi e la correlativa assunzione di giovani inoccupati o disoccupati (under 25 o 29 se in possesso di laurea) a part – time per un orario pari a quello ridotto. La norma non entra subito a regime: occorrerà attendere un decreto “concertato” Lavoro – Economia (entro il 1° marzo 2007), sentita la Conferenza Stato – Regioni e le OOSS, nel quale saranno stabilite le modalità, i contenuti ed i requisiti di accesso al finanziamento, nonché la ripartizione delle risorse.

Già in passato ci sono state esperienze simili, ma i risultati sul piano occupazionale non sono stati particolarmente esaltanti.

Fondo per le assunzioni agevolate dei disabili

Il comma 1165 aumenta il Fondo di dotazione istituito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale finalizzato ad agevolare l'assunzione dei disabili (poi ripartito tra le varie Regioni): nel 2007 sarà di 37 milioni di euro, mentre a decorrere dal 2008 sarà di 42 milioni di euro.

Ricordo che tale Fondo è ripartito annualmente, tra le varie Regioni, dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Contrasto del lavoro nero e dati telematici

Il comma 1172 estende alle Camere di commercio l'obbligo di fornire i dati per contrastare l'evasione contributiva e la lotta al lavoro nero: i dati sono messi a disposizione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, attraverso convenzioni e collegamenti telematici (comma 1173). Quest'ultimo può avvalersi, anche ai fini della banca dati ex art. 10, comma 1, del D. L.vo n. 124/2004, delle risorse umane e strumentali dell'INPS e dell'INAIL (comma 1174). Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale è titolare del trattamento dei dati (comma 1175).

Mancato versamento dei contributi agricoli

Il comma 1176 punisce l'omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali sulle retribuzioni dei lavoratori nel modo seguente:

- a) con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a 1.032 euro. Il datore di lavoro non è punibile se provvede al versamento entro il termine di 3 mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione;
- b) la denuncia di reato è presentata o trasmessa senza ritardo dopo il versamento di cui sopra ovvero decorso inutilmente il termine. Allegata alla denuncia è l'attestazione delle somme eventualmente versate;
- c) durante il termine dei 3 mesi il corso della prescrizione resta sospeso;
- d) è abrogato il comma 3 dell'art. 2 della legge n. 638/1983.

Indici di congruità

Il comma 1177 è destinato a promuovere la regolarità contributiva anche ai fini delle concessioni previste dalla normativa vigente. A tal proposito, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, entro il 30 giugno 2007, attraverso uno o più decreti, procede, in via del tutto sperimentale, ad individuare indici di congruità e relative procedure applicative, per settore e territorio, dopo un iter procedimentale che vede coinvolti, a vario titolo, il Ministro dell'Economia, gli altri Ministri eventualmente interessati e le OOSS più rappresentative a livello nazionale. I provvedimenti ministeriali individuano (comma 1178) i settori a maggior rischio di violazione della normativa sugli incentivi ed i benefici anche rispetto alla normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Per essi sono definiti indici di congruità del rapporto tra la qualità dei beni prodotti e dei servizi offerti e la quantità delle ore necessarie nonché lo scostamento dell'indice da considerare tollerabile, alla luce delle caratteristiche produttive e tecniche, dei volumi di affari e dei redditi presunti.

Documento Unico di Regolarità Contributiva

A partire dal 1° luglio 2007, il riconoscimento dei benefici contributivi e normativi è subordinato al possesso del DURC, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto del CCNL, di quelli territoriali od aziendali, se sottoscritti (comma 1179). Con Decreto, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, provvederà entro il 31 marzo 2007 a definire le modalità di rilascio ed i contenuti del DURC e le tipologie di irregolarità contributive considerate non ostative al rilascio. In attesa sono fatte salve le modalità già in uso per il settore edile e quello agricolo (comma 1180).

I nuovi importi delle sanzioni amministrative

Particolare importanza per l'attività dei nostri servizi di vigilanza è rappresentata dai commi 1181 e 1182. Con il primo sono quintuplicati gli importi delle sanzioni amministrative previste per la violazione di norme in materia di lavoro, legislazione sociale, previdenza e salute nei luoghi di lavoro entrate in vigore prima del 1° gennaio 1999. Fatto salvo un opportuno chiarimento amministrativo, la disposizione non sembra applicarsi a quelle sanzioni amministrative che hanno, già per legge, importi rivalutati periodicamente secondo l'indice ISTAT (es. centralinisti ciechi, settore dell'auto trasporto, disabili, ecc.).

Con il secondo viene punita con la sanzione amministrativa da 4.000 a 12.000 euro l'omessa istituzione od esibizione del libro matricola e di quello paga per la quale non è applicabile l'istituto della diffida ex art. 13 del D. L.vo n. 124/2004.

Comunicazioni ai servizi per l'impiego

Il comma 1184 ha operato cambiamenti all'art. 9 –bis della legge n. 608/1996, stabilendo che a partire dal 1° gennaio 2007 tutte le comunicazioni relative alla instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato (qualunque sia la tipologia contrattuale), di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di socio lavoratore, di associato in partecipazione con apporto lavorativo, vanno comunicate al centro per l'impiego competente almeno il giorno antecedente l'instaurazione dei rapporti, attraverso documentazione avente data certa. Nella elencazione è compreso anche il settore agricolo ove l'art. 1, comma 9, della legge n. 81/2006 (che, peraltro, non risulta esplicitamente abrogato) prevede la comunicazione in via telematica inviata direttamente all'INPS. L'obbligo di comunicazione riguarda tutti i datori di lavoro pubblici e privati ivi comprese le Pubbliche Amministrazioni, qualunque sia la tipologia assuntiva (concorso, chiamata diretta, selezione dopo avviamento da graduatorie pubbliche, ecc.). Le comunicazioni debbono contenere i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione e di cessazione prevista (se a tempo determinato), la tipologia contrattuale, la qualificazione professionale ed il trattamento economico e normativo. Analoga comunicazioni antecedente il giorno d'inizio riguarda i tirocini ed altre forme di esperienza lavorativa che non costituiscono rapporto di lavoro subordinato. Si tratta, come si vede, di un'estensione del principio contenuto per il solo settore edile nell'art. 36 – bis della legge n. 248/2006.

Una norma a parte riguarda le Agenzie di Lavoro autorizzate: le stesse possono fare le comunicazioni di assunzione, cessazione e proroga dei lavoratori temporanei entro il 20 del mese successivo alla data di assunzione. In caso di urgenza la comunicazione può essere effettuata entro i cinque giorni successivi all'assunzione ma il datore di lavoro è, comunque, tenuto a comunicare al centro per l'impiego soltanto la data di inizio della prestazione e le generalità del lavoratore e del datore, almeno il giorno precedente con documentazione con data certa.

La comunicazione all'INAIL ex art. 14, comma 2, del D.L.vo n. 38/2000 attraverso gli strumenti telematici resta in vigore così come è fino alla piena operatività delle modalità di trasferimento dei dati contenuti nei moduli per le comunicazioni obbligatorie previste dal modello individuato dall'art. 4 –bi, comma 7, del D.L.vo n. 181/2000. Lo stesso discorso va fatto per i lavoratori marittimi nei confronti dell'IPSEMA (comma 1186).

La "ratio" delle norme appena citata è la seguente: si vuole evitare che prestazioni "in nero" trovino una sorta di "avallo" nel fatto che la comunicazione ai centri per l'impiego possa essere effettuata entro i cinque giorni successivi all'assunzione. L'obbligo è esteso, in un'ottica di coerenza sistematica, anche a forme di lavoro non subordinato o di tipo associativo e a forme che "ex lege" non integrano gli estremi di un rapporto di lavoro subordinato (es. tirocini). L'obbligo riguarda anche gli Enti Pubblici Economici e le Pubbliche Amministrazioni (la responsabilità grava, a mio avviso, sul dirigente o sul responsabile del procedimento dell'unità che materialmente effettua l'assunzione) in un quadro di chiarezza relativa al mercato del lavoro. L'obbligo "posticipato" al 20 del mese successivo per le Agenzie di lavoro temporaneo, trova la propria ragione nel fatto che la "prova" dell'avvenuta instaurazione del rapporto tra il lavoratore e l'Agenzia è nel contratto che deve essere sottoscritto prima dell'invio in missione.

In caso di urgenza connessa ad esigenze produttive, la comunicazione può essere effettuata entro i cinque giorni successivi, fermo restando l'obbligo di comunicare almeno il giorno prima, al centro per l'impiego, la data di inizio della prestazione , le generalità del lavoratore e del datore di lavoro.

Così come è scritta la disposizione sembra far salve le ipotesi di forza maggiore (si parla soltanto di esigenze produttive) per le quali la comunicazione non può essere effettuata nella giornata antecedente: su questo punto appare indifferibile un chiarimento amministrativo, atteso che, ad esempio, c'è un altro problema connesso nel settore scolastico alle assenze giornaliere ed alle sostituzioni per malattia del personale insegnante (cosa che, sovente, avviene nella

mattinata) o anche alle assunzioni disposte per urgenza legata a fenomeni meteorologici (spalatura della neve, allagamenti, ecc.).

Anche la comunicazione di inizio del tirocinio va comunicata al centro per l'impiego almeno nel giorno precedente: qui, a mio avviso, secondo regole di buon senso, in quelle ipotesi in cui è lo stesso centro per l'impiego a stipulare con l'impresa, quale soggetto promotore, la convenzione, allorché nella stessa è stabilito il giorno d'inizio dell'esperienza lavorativa (e che tale rimane) il datore di lavoro potrebbe essere esonerato dalla comunicazione di un evento (inizio del tirocinio) che il servizio del collocamento già conosce, essendo soggetto proponente. Ovviamente, l'obbligo resta in tutte quelle ipotesi in cui la data di inizio è diversa da quella stabilita nella convenzione o allorché quest'ultima è stata stipulata con un altro soggetto promotore.

Il comma 1185 abroga l'art. 7, comma 2, del D.L.vo n. 297/2002 con il quale si stabiliva sia l'obbligo della comunicazione contestuale di assunzione che quello relativo alla cessazione dei rapporti e, in un certo senso, se ne procrastinava l'entrata in vigore alla data stabilita nel Decreto Ministeriale di approvazione del modello unificato: ciò appare coerente con il nuovo indirizzo espresso con la comunicazione antecedente per tutti i settori.

Il comma 1187 aggiunge altre ipotesi a quelle per le quali è obbligatoria la comunicazione, entro 5 giorni, dell'avvenuta variazione nel rapporto (si ricordi che il comma 5 dell'art. 4 -bis del D. L.vo n. 181/2000 parlava di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, di trasformazione del rapporto da apprendistato o formazione e lavoro a tempo indeterminato, da tempo determinato a tempo indeterminato, di proroga del termine inizialmente fissato). Essi sono il trasferimento del lavoratore, il distacco, la modifica della ragione sociale, il trasferimento d'azienda o di un ramo di essa. Si tratta di ipotesi che incidono sulla realtà lavorativa del dipendente e che è bene siano conosciute dai servizi per l'impiego.

Qui l'obbligo, non essendo intervenuta sul punto alcuna modifica al comma 2 -bis dell'art. 5 del D. L.vo n. 181/2000 (il comma fu aggiunto dall'art. 7, comma 1, lettera b, del D. L.vo n. 297/2002), dovrebbe scattare con l'emanazione del modello unificato: sul punto, probabilmente, si renderà necessario un approfondimento amministrativo.

Il comma 1188, riformulando l'art. 4-bis del D. L.vo n. 181/2000, come introdotto dall'art. 6, comma 1, del D. L.vo n. 297/2002, afferma che le comunicazioni di assunzione, cessazione e proroga di tutti i rapporti subordinati, autonomi, di tirocinio ed altre esperienze professionali inviate al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro con i modelli unificati previsti dal comma 7 dell'art. 4 -bis del D. L.vo n. 181/2000, sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione verso le DRL, le DPL, l'INPS, l'INAIL, altri Istituti previdenziali interessati, e la Prefettura Ufficio Territoriale del Governo. Ciò significa che la norma originaria contenuta nel T.U. n. 286/1998, come modificato dalla legge n. 189/2002 (art. 22, comma 7) e dal DPR n. 394/1999 che impone la comunicazione allo Sportello Unico delle variazioni sul rapporto di lavoro entro 5 giorni dalla assunzione e dalla cessazione dei rapporti con i cittadini extra comunitari, si potrà assolvere attraverso il modello unificato (quando questo entrerà in vigore).

Viene abrogato (comma 1189) il comma 5 dell'art. 19 del D. L.vo n. 276/2003 che prevedeva in materia di comunicazioni ai centri per l'impiego il c.d. "ravvedimento operoso" cosa che avrebbe comportato, dopo l'emanazione del modello unificato, quale sanzione la metà del minimo edittale per le comunicazioni in materia di collocamento.

Viene, altresì, abrogata (comma 1188) quella parte dell'art. 7, comma 1, del D. L.vo n. 286/1998 che imponeva al datore che assumeva al proprie dipendenze un cittadino extra comunitario alle proprie dipendenze di comunicarlo in Questura entro 48 ore.

Il comma 1188 impone, altresì, alle imprese di avvalersi, per tutte le comunicazioni, dei sistemi informatici previsti dai servizi regionali.

Collocamento in mobilità di alcune categorie

Il comma 1193 prevede alcune disposizioni particolari per la collocazione in mobilità di un massimo di 6.000 lavoratori entro il 31 dicembre 2007, interessati da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e crisi aziendale per aziende o gruppi di imprese i cui piani di gestione delle eccedenze occupazionali siano stati oggetto di esame presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale nel periodo 1° gennaio – 28 febbraio 2007.

I commi 1194 e 1195 prevedono destinazioni di trattamenti integrativi e rifinanziamento di fondi ad essi riferibili.

Emersione del lavoro nero

Con i commi 1196 e seguenti è stata definita una strada di emersione dal nero (si tratta dei lavoratori non risultanti da scritture od altra documentazione obbligatoria) nell'arco temporale compreso tra il 1° gennaio ed il 30 settembre 2007. Ovviamente, il percorso di emersione non riguarda, ad esempio, i lavoratori autonomi, in qualche modo conosciuti perché iscritti alla gestione separata dell'INPS per i quali la norma prevede un percorso di stabilizzazione, per certi versi abbastanza analogo.

Il percorso delineato è il seguente:

1. Il datore di lavoro deve procedere ad un accordo aziendale con le RSU e ove non presenti con le OOSS comparativamente più rappresentative finalizzato alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro. Nell'accordo, in attesa di eventuali indirizzi espressi a livello ministeriale o confederale, si ritiene che debbano essere indicate le generalità dei lavoratori da regolarizzare e i periodi precedenti che non possono andare oltre il quinquennio. L'accordo comprende la regolarizzazione delle posizioni di tutti i lavoratori in nero per i quali sussistano le stesse condizioni dei lavoratori per i quali sia stata già accertata la posizione da parte di organi ispettivi. L'accesso alla procedura è possibile per tutti i datori di lavoro che non siano destinatari di provvedimenti giurisdizionali ed amministrativi definitivi concernenti il pagamento dei contributi e premi assicurativi evasi e le connesse sanzioni amministrative. Ciò significa che la procedura, se conclusa, produce i propri effetti su una serie di accertamenti in corso o definiti per i quali è ancora aperto il contenzioso. Vale la pena sottolineare come il Legislatore privilegi gli accordi a livello aziendale e, soltanto, in via sussidiaria, quelli con le organizzazioni territoriali. Ciò potrebbe, a mio avviso, aumentare il rischio di comportamenti non omogenei anche nello stesso ambito territoriale;

2. Per il successivo passaggio avanti alla commissione provinciale di conciliazione istituita presso la DPL (art. 410 cpc) o in sede sindacale (art. 411 cpc) occorre una istanza. L'accordo sottoscritto dal lavoratore ha effetto conciliativo ed inoppugnabile per i diritti di natura retributiva, per quelli ad essa connessi e conseguenti derivanti dai fatti descritti nell'istanza di regolarizzazione e per i periodi in essa indicati (cosa che significa effetti conciliativi sulla parte contributiva), nonché ai diritti di natura risarcitoria per gli stessi periodi. Per la prima volta, in forza di un provvedimento normativo, è possibile concludere accordi che hanno effetti anche sulla parte contributiva non prescritta avanti all'organo conciliativo collegiale costituito presso la Direzione provinciale del Lavoro o avanti ad un rappresentante sindacale. Finora, ciò era possibile soltanto in caso di conciliazione monocratica ex art. 11 del D. L.vo n. 124/2004;

3. Il termine di prescrizione per i periodi di mancata contribuzione precedenti il periodo di regolarizzazione è di 5 anni;

4. La somma dovuta per ogni lavoratore regolarizzato è pari a 2/3 di quanto dovuto tempo per tempo per il periodo riconosciuto alle diverse gestioni assicurative: 1/5 va versato all'atto della presentazione dell'istanza all'INPS,

territorialmente competente (all'istanza va allegata la ricevuta del versamento, oltre a copia dell'accordo collettivo e di quello individuale) ed il residuo in 60 rate mensili senza interessi. I lavoratori non debbono versare alcunché quale quota a loro carico. La misura del trattamento previdenziale relativa al periodo regolarizzato è determinata in proporzione alle quote contributive effettivamente versate;

5. Il versamento della somma complessiva comporta l'estinzione dei reati previsti in materia di versamenti di contributi e premi e l'azzeramento delle sanzioni amministrative connesse;

6. Nei confronti dei datori di lavoro che hanno presentato istanza di regolarizzazione sono sospese per un anno le ispezioni e le verifiche da parte degli organi di controllo e vigilanza nelle materie oggetto di regolarizzazione anche con riferimento a quelle concernenti la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Gli organi ispettivi hanno facoltà di verificare la eventuale fondatezza di nuovi elementi nella materia della regolarizzazione, ai fini di un'integrazione da parte del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha tempo dodici mesi per regolarizzare, ove necessario, gli impianti alla normativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori. L'efficacia estintiva della regolarizzazione è affidata anche alla verifica, al termine dei dodici mesi, degli adempimenti in materia di sicurezza e salute da parte dell'ASL o dei servizi ispettivi delle DPL per le attività produttive previste nel DPCM n. 412/1997;

7. Le agevolazioni contributive di cui al precedente punto 4 sono sospese nella misura del 50% e definitivamente concesse al termine di ogni anno di lavoro prestato da parte dei lavoratori regolarizzati;

8. Le agevolazioni correlate alla pregressa regolarizzazione sono condizionate dal mantenimento in servizio del lavoratore per almeno 24 mesi dalla regolarizzazione, fatte salve le ipotesi di dimissioni o licenziamento per giusta causa;

9. Le istanze dei datori di lavoro, dopo l'istruttoria svolta dall'INPS, sono accolte attraverso un provvedimento adottato dal direttore della DPL nell'ambito dell'attività di coordinamento con gli Enti previdenziali ex art. 5 del D. L.vo n. 124/2004, congiuntamente con i direttori provinciali dell'INPS, dell'INAIL e degli altri Enti previdenziali eventualmente interessati.

Stabilizzazione delle co.co.co. anche a progetto

Con i commi 1206 e seguenti è stato definito un percorso di stabilizzazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto che presentano forti dubbi di regolarità in relazione alla disciplina vigente. L'arco temporale di riferimento per la procedura è quello compreso tra il 1° gennaio ed il 30 aprile 2007.

L'iter delineato è il seguente e valgono, per molti aspetti, le considerazioni già espresse per il procedimento di emersione:

1. i datori di lavoro interessati possono procedere ad accordi aziendali con le RSU e, ove non presenti, con le OOSS comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Gli accordi sindacali promuovono la stabilizzazione dei rapporti in lavoro subordinato ed il corretto utilizzo della tipologia delle collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto. L'accesso alla stabilizzazione è possibile anche per i datori di lavoro che siano destinatari di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione dei rapporti di lavoro. L'accordo sindacale comprende la stabilizzazione delle posizioni di tutti i lavoratori per i quali sussistono le condizioni dei lavoratori la cui posizione sia stata oggetto di accertamenti ispettivi;

2. successivamente alla stipula dell'accordo collettivo viene promosso avanti alla commissione provinciale di conciliazione istituita presso la DPL (art. 410 cpc) o in sede sindacale (art. 411 cpc) un incontro per il raggiungimento di una conciliazione con la stabilizzazione del rapporto in lavoro subordinato. Se esso è a tempo indeterminato trovano applicazione i benefici (economici, normativi e contributivi) previsti dalla legislazione vigente. L'atto di conciliazione è inoppugnabile e produce effetti sia sulla parte economica, che su quella contributiva, che, infine, su quella risarcitoria per il periodo pregresso. Da quanto appena detto in materia di benefici si evince che le eventuali assunzioni a tempo indeterminato dovrebbero valere anche ai fini del "cuneo fiscale" e, ad esempio, in caso di assunzioni con rapporto di apprendistato che è un contratto a tempo indeterminato, risolvibile ex art. 2118 c.c. al termine del periodo formativo;

3. gli atti di conciliazione sono subordinati al pagamento di una somma da parte del datore di lavoro alla gestione separata dell'INPS (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995), a titolo di contributo straordinario integrativo finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale. La somma è pari alla metà della quota di contribuzione a carico del committente per i periodi di vigenza della collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto;

4. il datore di lavoro deposita presso la sede INPS, territorialmente competente, l'atto di conciliazione, copia del contratto di lavoro subordinato stipulato con il dipendente stabilizzato e la ricevuta dell'avvenuto versamento alla gestione separata dell'INPS di una somma pari a 1/3. La parte residua può essere versata in 36 rate mensili successive. Se il datore di lavoro non procede al versamento di quanto convenuto si applicano le sanzioni previste in materia di omissione contributiva;

5. il versamento della somma complessiva comporta l'estinzione dei reati previsti da leggi in materia di versamenti contributivi o premi e l'azzeramento delle sanzioni amministrative connesse;

6. per effetto degli atti di conciliazione è precluso ogni accertamento di natura fiscale e contributiva per i pregressi periodi di lavoro prestati dai lavoratori interessati alle trasformazioni;

7. il contratto di lavoro subordinato susseguente alla stabilizzazione non può avere una durata inferiore a 24 mesi. Esso, in assenza di particolari disposizioni ostative, può essere anche a tempo parziale.

Proroga dell'iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati dalle piccole imprese

Il comma 1216, intervenendo sulla norma originaria, annualmente prorogata, contenuta nell'art. 1, comma 2, del D.L. n. 4/1998, convertito, con modificazioni, nella legge n. 52/1998, ha prorogato al 31 dicembre 2007 l'iscrizione (senza percezione della relativa indennità) nelle liste di mobilità degli operai, degli impiegati e dei quadri licenziati da imprese anche artigiane e cooperative di produzione e lavoro, con un organico sottodimensionato alle 15 unità, per giustificato motivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività o del lavoro.

Flessibilità di orario

Il comma 1258 riscrive l'art. 9 della legge n. 53/2000. Per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'ambito delle disponibilità del Fondo per la Famiglia previsto dalla legge n. 248/2006, una quota dello stesso, determinata, dal Ministro per le politiche della famiglia, è destinata a imprese fino a 50 dipendenti, ASL e Aziende ospedaliere che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive:

a) piani particolari per donne od uomini madri o padri (anche in affidamento od adozione) che adottino forme di flessibilità oraria, ed organizzazione

del lavoro (part – time, telelavoro, lavoro a domicilio, banca delle ore, flessibilità a turni, con priorità per genitori di bambini di età inferiore a 12 anni, o 15 in caso di affidamento od adozione, o disabili;

- b) piani di reinserimento di lavoratori dopo il congedo;
- c) piani di sostituzione del titolare dell'impresa in astensione obbligatoria o congedo parentale, con altro imprenditore o lavoratore autonomo;
- d) piani volti a favorire il reinserimento di lavoratori con figli minori o disabili.

Riposi e permessi per figli con grave handicap

Il comma 1270 ha aggiunto all'art. 42, comma 5, del D. L.vo n. 151/2001 concernente la tutela della maternità e della paternità un ultimo periodo (la disposizione riguarda i riposi ed i permessi relativi ai figli con handicap) di tale tenore: “ i soggetti che usufruiscono dei permessi di cui al presente comma per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa”.

Fondo per l'inclusione degli extra – comunitari e dei loro familiari

Il comma 1271 istituisce, presso il Ministero della Solidarietà, un “Fondo per l'inclusione sociale degli immigrati” con una dotazione di 50 miliardi di euro per ciascun anno 2007, 2008 e 2009. Il Fondo servirà anche per l'integrazione scolastica attraverso figure professionali madrelingua quali i mediatori culturali.

Assunzioni presso la COVIP

Il comma 1310 va letto con riferimento alla riforma della previdenza, attraverso il conferimento del TFR ai Fondi. Per assolvere ai compiti di istituto la COVIP (Commissione di vigilanza sui fondi pensione) è autorizzata ad inquadrare in ruolo i dipendenti assunti con procedura selettiva pubblica con contratto a tempo determinato da almeno tre anni, anche se non continuativi, nel periodo successivo al 1° gennaio 2002.

Mi rendo conto che l'esposizione appena riportata è, per certi versi, sintetica ma, su alcuni argomenti, che suscitano questioni interpretative è bene effettuare una prima riflessione tra di noi oltre che, beninteso, attendere chiarimenti uniformi da parte degli organi amministrativi sovra ordinati.

Mi dichiaro, in ogni caso, a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ritenuto necessario, anche prima delle nostre riunioni operative che penso di calendarizzare nel periodo immediatamente successivo alle prossime Festività.