



*Consiglio Provinciale
dei
Consulenti del Lavoro
di Napoli*

A CURA DELLA COMMISSIONE COMUNICAZIONE DEL CPO DI NAPOLI

Dentro la Notizia

57/2012
LUGLIO/11/2012 (*)
24 Luglio 2012

**IL MINISTERO DEL LAVORO -
CIRCOLARE N. 18 DEL 18 LUGLIO
SCORSO - HA DIRAMATO, PROPRIO
NEL GIORNO DI ENTRATA IN
VIGORE, LE PRIMISSIME ISTRUZIONI
SULLA RIFORMA DEL MERCATO DEL
LAVORO DI CUI ALLA LEGGE
N. 92/2012.**

Quest'ultimo scorcio del mese di Luglio è veramente bollente!!!!

Non tanto per la temperatura climatica, più o meno nella media di stagione, ma quanto per la frenetica attività legislativa che, con le sua ventata (*di non*

poca entità) di novità, sta - dall'inizio dell'anno - tempestando la vita lavorativa dei Professionisti dell'area giuridico-economico.

Prima il decreto "Salva Italia", poi quello sulle "semplificazioni", sulle "liberalizzazioni"il ..."Cresci Italia".....infine, *dulcis in fundo*, la "Riforma del Mercato del Lavoro" della quale, ancor prima dell'entrata in vigore, si discute già degli "emendamenti" o, per meglio dire, delle "modifiche", considerato che il termine "emendamenti" è più consono al dibattito parlamentare che, nel caso *de quo*, è stato molto limitato (*id:* solo al Senato) – visto il ricorso ai "voti di fiducia" – sia al Senato, sia alla Camera – per l'approvazione del DDL governativo.

Ma era proprio necessaria un'entrata in vigore così repentina ed in questo periodo già molto denso di adempimenti (modelli 770, versamenti da unico, presentazione di Bilanci per coloro che hanno il differimento statutario, ecc) di una norma che impone, in spregio alla "semplificazione", tanta burocrazia?!????

Che figura facciamo, in ambito europeo – ammesso che leggano *veramente* le nostre leggi -, in ordine alla (*a quanto pare*) imminente "riforma" della "riforma"?

Purtroppo, non abbiamo il tempo per trovare una risposta plausibile a questi interrogativi perché dobbiamo già scontrarci con i nuovi adempimenti.

E le modalità per espletare questi nuovi adempimenti???

Erano attesissime le indicazioni necessarie per poter adempiere ai nuovi obblighi (*id:* soprattutto di comunicazione) introdotti dalla legge 28 Giugno 2012 n° 92 recante "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*" – pubblicata in G.U. il 3 Luglio, ed entrata **in vigore lo scorso 18 Luglio.**

Ecco quindi giungere, a dire il vero un po' in ritardo ed in maniera deludente rispetto alle aspettative, le primissime indicazioni da parte del Ministero del Lavoro.

Analizziamole nei dettagli.

Contratto a tempo determinato.

- La nuova tipologia "acausale" (**durata massima 12 mesi, non prorogabili**) potrà essere adottata nei confronti di tutti coloro con i quali il datore di lavoro **non avrà intrattenuto**, in precedenza, **un rapporto lavorativo di natura subordinata**.
- Il **periodo di 12 mesi non è da intendersi come una "franchigia"**; pertanto, laddove il predetto contratto "acausale" fosse utilizzato per un periodo inferiore, il restante periodo (differenza fra i 12 mesi edittali e la minore durata prevista in contratto) non potrà costituire oggetto di un contratto a tempo determinato "acausale" e dunque privo di una ragione di carattere *tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*;
- **la contrattazione nazionale e/o intercategoriale, nonché quella territoriale/aziendale su delega della nazionale/intercategoriale, potrà individuare ipotesi alternative di "acausalità" – al verificarsi di un processo organizzativo determinato da "avvio di una nuova attività", "lancio di un prodotto o di un servizio innovativo", "implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico", "fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo", "rinnovo o proroga di una commessa consistente" e nell'ambito del 6% del totale dei lavoratori occupati sull'unità produttive.** Il Ministero ha precisato che il Legislatore sembra aver introdotto, rispetto alla disciplina di cui ai "contratti di prossimità" (art. 8 del decreto legge

138/2011 – convertito dalla legge 148/2011), una sorta di “*sudditanza*” del livello territoriale/aziendale rispetto a quello nazionale.

- **Il limite massimo dei 36 mesi in caso di successione di più contratti a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, deve essere computato considerando anche i periodi di occupazione, sempre con mansioni equivalenti, con contratto di somministrazione a tempo determinato.** Si ricorda che il superamento del predetto limite (*id*: 36 mesi) comporta che il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato al superamento del predetto termine.
- Qualora si sia raggiunto, per effetto di una successione di più contratti a tempo determinato e per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il predetto limite dei 36 mesi **il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento del predetto limite. L'ipotesi contraria non è possibile.**

Apprendistato.

Il Ministero ha dedicato, nella circolare *de qua*, un corposo riferimento alla “**stabilizzazione**” di una **percentuale minima di apprendisti** (30% fino al 18 luglio 2015 e 50% a regime) **assunti nel triennio precedente, valida esclusivamente per i datori di lavoro con più di 9 dipendenti** (per il conteggio *cfr.* circolare INPS n° 22/2007), ad eccezione dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per giusta causa di licenziamento. Tale “stabilizzazione” è stata introdotta, per effetto dell’art. 1 comma 16 della legge 92/2012, mediante la istituzione del comma 3-*bis* all’art. 2 del decreto delegato 167/2011 (*c.d.* “T.U. dell’apprendistato”) ed assume, nella circolare, la denominazione di “stabilizzazione legale”.

Nel caso di mancato rispetto della percentuale minima di stabilizzazione, il Ministero – conformemente al (*chiaro*) disposto normativo – ha ipotizzato i seguenti scenari:

- Stabilizzati 4 su 8: nessun limite di assunzione per gli apprendisti;
- Stabilizzati 2 su 8: sarà possibile assumere 3 apprendisti (+1 rispetto a quelli stabilizzati);
- Stabilizzati 0: sarà possibile assumere soltanto 1 apprendista (+1 rispetto agli stabilizzati).

Le eventuali assunzioni di apprendisti, in sovrannumero rispetto a quanto sopra, saranno considerate (presunzione legale assoluta) a tempo indeterminato ex tunc.

Questa presunzione "*iuris et de iure*" è assolutamente contraria al principio, più volte sancito dalla Corte costituzionale, della "*indisponibilità della tipologia contrattuale*". Peraltro, il contratto di apprendistato non è già a tempo indeterminato??? Probabilmente la legge avrebbe dovuto disciplinare le conseguenze da un punto di vista contributivo!!!

Il *Welfare*, peraltro, ha precisato che la stabilizzazione c.d. "legale", finora descritta, deve essere tenuta separata da quella eventualmente prevista dai CCNL e definita, pertanto, "*contrattuale*" (già prevista dall'art. 2 comma 1 lettera i del T.U. apprendistato). Tale stabilizzazione contrattuale è applicabile ai datori di lavoro indipendentemente dal numero di lavoratori.

Al riguardo, il Ministero ha previsto che:

- **per i datori fino a 9 dipendenti: si applica la eventuale stabilizzazione contrattuale;**
- **per i datori di lavoro da 10 dipendenti: si applica la stabilizzazione legale (art. 1 comma 16 del d.lgs. 167/2011), stante la sua natura di disposizione "speciale".**

Entrambe le violazioni (sia quella legale, sia quella contrattuale) determinano che i rapporti instaurati in eccedenza siano considerati a tempo indeterminato *ex tunc*.

Su quest'ultimo punto ci sentiamo di esprimere molte perplessità: la sanzione, infatti, deve essere prevista da una norma di legge (non di contratto collettivo) in applicazione del principio giuridico racchiuso nel noto brocardo "*nullum crimen, nulla poena, sine lege*" che tra l'altro trova la sua consacrazione nel 2° comma dell'art. 25 della Costituzione.

Lavoro intermittente.

A seguito delle modifiche legislative, il Ministero ha fatto il punto della situazione sul contratto "*a chiamata*" precisando che **dal 18 luglio 2012 potrà essere concluso esclusivamente nelle seguenti ipotesi:**

- per lo svolgimento di apposite **esigenze ovvero** per **periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;** entrambe le fattispecie (*esigenze o periodi*) devono essere **individuati dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale;**
- indipendentemente dalle previsioni contrattuali, **con soggetti con più di 55 anni e con soggetti con meno di 24 anni,** a condizione che **le prestazioni lavorative cessino al compimento del 25° anno di età;**
- con riferimento alle **attività indicate dal Ministero del Lavoro** che, sull'argomento, ha rinviato a quelle richiedenti un lavoro discontinuo **di cui alla tabella approvata dal D.P.R. 2657/1923.**

I contratti in essere alla data del 18 luglio cesseranno di produrre effetti dal 18 luglio 2013.

La novità di rilievo di questi contratti, a parte le restrizioni dei possibili fruitori, è rappresentata dal fatto che l'utilizzazione del lavoratore a chiamata deve

essere preceduto da una comunicazione preventiva. A tale riguardo il Ministero ha precisato che **possa essere effettuata anche il giorno stesso della prestazione a condizione che sia precedente l'effettivo impiego e non è necessario indicare l'orario di lavoro.**

Per quanto concerne le modalità di presentazione della comunicazione, il Dicastero ha precisato, nelle more della necessaria concertazione con il Ministero della P.A., che possono essere utilizzati i seguenti alternativi canali:

- **posta elettronica**, anche non certificata, agli indirizzi istituzionali (*id: meglio se PEC, ndr*);
- **fax**, ai recapiti delle DTL riportati sul sito del Ministero.

Per quanto attiene le indicazioni **è necessario precisare**, senza particolari riferimenti, **gli estremi identificativi del lavoratore ed i/il giorni/o nell'ambito di un periodo non superiore a 30 giorni, in cui il lavoratore sarà utilizzato.**

La comunicazione **potrà essere modificata e/o annullata prima della prestazione di lavoro; in caso contrario**, la prestazione lavorativa è **da ritenersi comunque effettuata con tutte le conseguenze retributive e contributive.**

Sulla questa conclusione cui giunge soltanto il Ministero (*id: nel testo di legge, infatti, non si rinviene questa conseguenza sanzionatoria*) si nutrono al riguardo delle perplessità giuridiche. La comunicazione di rettifica e/o di annullamento potrebbe non essere stata fatta per dimenticanza e, dunque, una prestazione lavorativa dovrà sempre essere provata dall'ispettore precedente.

Il mancato invio della comunicazione preventiva (*ex art. 1 comma 21 della legge 92/2012*), invece, sarà sanzionato – oltre che con le conseguenze retributive e contributive – anche con una sanzione amministrativa da € 400,00# a € 2.400,00#, **non diffidabile.**

Lavoro accessorio

L'art. 1 comma 32 della riforma riscrive la definizione di lavoro accessorio di cui all'art. 70 del d.lgs. 276/2003.

In particolare, viene precisato che deve intendersi "*attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, **con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutato.....***".

Qualora il **committente sia un imprenditore commerciale ovvero un professionista, fermo restando il limite dei 5.000,00 euro annuali**, esiste anche un limite per **ciascun committente pari a €/anno solare 2.000,00, rivalutati annualmente.**

Il Ministero, al riguardo, ha precisato che per "*imprenditore commerciale*" deve intendersi qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato, senza che l'aggettivo "*commerciale*" possa circoscrivere l'ambito settoriale dell'attività di impresa alle attività di intermediazione nella circolazione di beni.

Per quanto attiene, infine, il settore agricolo il ricorso al lavoro a chiamata potrà essere effettuato, fermo restando il limite dei 5.000,00 euro annuali:

- **esclusivamente se reso da pensionati ovvero giovani studenti** (meno di 25 anni) **per tutti i datori di lavoro agricoli;**
- **a prescindere dal soggetto prestatore di lavoro intermittente se è svolto in favore dei piccoli imprenditori agricoli** (coloro che nell'anno solare precedente ovvero nel caso di inizio di attività realizzano un volume d'affari non superiore a € 7.000,00 di cui almeno i 2/3 costituito da cessione i prodotti), fermo restando che nell'anno precedente non debbono essere stati iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Infine, **nel settore pubblico il ricorso al lavoro a chiamata é consentito nel rispetto dei vincoli del patto di stabilità interno.**

Lavoro dei disabili

Il Ministero, nel precisare che **la riforma ha cancellato dalle esclusioni della base occupazionale i lavoratori a tempo determinato con contratto non superiore a 9 mesi**, ha chiarito che – in ogni caso - gli stessi **vanno computati pro quota.**

Esempio: due lavoratori per una durata, anche contestuale, di mesi 6 vanno calcolati come una sola unità.

Dimissioni

Ferma restando la procedura di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro, il Ministero ha precisato che **la convalida non è richiesta in tutte le ipotesi in cui la cessazione del rapporto rientri nell'ambito delle procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata istituzionale o sindacale** (ex artt. 410, 411 e 185 c.p.c.) atteso che **le stesse offrono la verifica della genuinità del consenso del lavoratore.**

Inoltre, il Ministero ha precisato che **il termine di 7 giorni assegnato al lavoratore per aderire all'invito di effettuare la "convalida" ovvero per esercitare il "ripensamento" deve intendersi come giorni di calendario.**

Infine, il Ministero ha previsto che **la convalida si applichi a tutte le dimissioni presentate dal 18 luglio**, ergo non per quelle rese in data precedente ma con efficacia successiva al 18 luglio u.s.

Ad maiora

IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC