



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE  
POLITICHE SOCIALI

*Direzione Provinciale del Lavoro di Modena  
Servizio Gestione Risorse Umane e AA.GG.*

*Modena, lì 22/08/2011*

A tutto il personale  
Al nucleo Carabinieri

*Prot. n. 8118  
Allegati n. \_\_\_\_\_  
Risposta al foglio del \_\_\_\_\_*

e p.c. Al Direttore Regionale del Lavoro  
dell'Emilia Romagna

Oggetto: Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138: prime indicazioni operative.

E' stato approvato ed immediatamente pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 13 agosto 2011 il D.L. 13 agosto 2011, n. 138 con il quale l'Esecutivo ha dettato "ulteriori disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria e lo sviluppo". Si tratta di un provvedimento estremamente complesso ed articolato con disposizioni che, per certi versi, riguardano "da vicino" la nostra attività, in particolare quella della vigilanza. Di conseguenza, in attesa dei chiarimenti che sicuramente perverranno dagli organi sovra ordinati, ritengo opportuno soffermare l'attenzione su alcuni argomenti particolarmente importanti, tralasciando quelli di carattere generale (che peraltro, potete trovare commentati in una breve nota sul sito) che riguardano la 13<sup>a</sup> mensilità, la mobilità e lo spostamento delle c.d. "feste laiche".

### **Tirocini formativi**

A partire dal 13 agosto 2011 la normativa è profondamente cambiata. I tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti previsti, in via preventiva, dalla normativa regionale, in carenza della quale trova applicazione l'art. 18 della legge n. 196/1997 ed il DM applicativo del 12 maggio 1998. La riserva regionale è conseguenza del fatto che in materia di formazione la competenza è di tali organi (o delle Province autonome) come sottolineato dalla Corte Costituzionale fin dalla sentenza n. 50/2005.

*Pagina 1 di 6*

Dalla data di entrata in vigore del D.L. n. 138/2011 (art. 11) i tirocini formativi e di orientamento "non curricolari" debbono riguardare soltanto i giovani neo diplomati o neo laureati e debbono essere promossi non oltre dodici mesi dal conseguimento del titolo di studio (ovviamente, ci si riferisce al momento dell'attivazione) e non possono durare per un periodo superiore a 6 mesi, comprensivo delle proroghe. Quindi, spazio per i soggetti con diploma della scuola dell'obbligo, con diploma di scuola superiore, con diploma professionale (titolo ben riconosciuto anche dal T.U. di riforma dell'apprendistato di prossima pubblicazione in Gazzetta Ufficiale), con laurea breve e con laurea normale. La disposizione, tuttavia, non riguarda i tirocini promossi per i soggetti che sono "ai margini" del mondo del lavoro: i disabili, gli invalidi fisici e quelli psichici e sensoriali, per i quali resta in vigore la disciplina specifica prevista dall'art. 11, comma 2, della legge n. 68/1999, i tossico dipendenti, i soggetti in trattamento psichiatrico, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione.

La disposizione esclude dal nuovo dettato normativo anche i tirocini formativi e di orientamento "curricolari": si tratta di quelli inseriti in un programma di alternanza scuola - lavoro o nelle scuole professionali, con apprendimento di natura professionale per i quali, è bene ricordarlo, la nota del Ministero del Lavoro del 14 gennaio 2007 escludeva anche l'obbligo della comunicazione anticipata al centro per l'impiego prevista dall'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006.

Alla luce di quanto sopra riportato il personale ispettivo dovrà verificare, nel corso degli accessi, se il tirocinio formativo e di orientamento iniziato dopo l'entrata in vigore del D.L. n. 138/2011, ossia il 13 agosto 2011), presenti i requisiti soggettivi sopra indicati: in mancanza, dovrà procedere a ricondurre il rapporto nell'alveo della subordinazione con relativa applicazione delle sanzioni amministrative previste per tale ipotesi ed il recupero dei contributi così omessi. In base al principio del "*tempus regit actum*" ovviamente, il discorso non riguarderà i tirocini, attivati con la vecchia normativa prima di tale data che continuano fino alla scadenza, fermi restando gli effettivi controlli circa la genuinità degli stessi.

### **Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**

Con due articoli, il 603 - bis ed il 603 -ter c.p., l'art. 12 del D.L. n. 138/2011 ha ipotizzato il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro con pene che vanno da 5 a 8 anni di reclusione accompagnate da una multa compresa tra 1000 e 2000 euro per ogni lavoratore interessato. La pena può aumentare da un terzo fino alla metà in presenza di alcune specifiche aggravanti.

In attesa di specifici chiarimenti ricordo che la norma punisce chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione ("caporale") reclutando soggetti ed organizzandone l'attività lavorativa con sfruttamento, violenza, minaccia o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o della necessità.

Costituiscono indice di sfruttamento la sussistenza di una o più circostanze, riferibili alla retribuzione di gran lunga difforme da quella prevista dalla contrattazione collettiva o sproporzionata alla quantità o qualità del lavoro, la sistematica violazione dell'orario di lavoro, del riposo settimanale, delle ferie e dell'aspettativa obbligatoria, la sussistenza di violazioni in materia di salute e sicurezza del lavoro che mettano a repentaglio il lavoratore, la sottoposizione a condizioni degradanti di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative particolarmente fatiscenti. Le aggravanti fanno riferimento al numero dei lavoratori interessati (più di tre), alla utilizzazione dei minori in età non lavorativa ("under 16" che non hanno assolto l'obbligo scolastico), l'esposizione dei lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni di lavoro.

L'art. 603 - ter c.p. definisce una serie di pene accessorie che seguono la condanna al reato suddetto e che precludono, fra l'altro, l'accesso anche a benefici di natura fiscale, economica e contributiva.

Poiché la novella stigmatizza una condotta del trasgressore sostanzialmente diversa rispetto a quella della somministrazione illecita, irregolare o fraudolenta e fatte salve eventuali successive indicazioni da parte della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, si ha motivo di ritenere che le specifiche sanzioni previste dagli art. 18 e 28 del D.L.vo n. 276/2003 restino in vigore.

### **Collocamento obbligatorio e regime delle compensazioni**

L'art. 9 è intervenuto sul comma 8 dell'art. 5 della legge n. 68/1999 (e, di conseguenza, sull'art. 5 del DPR n. 333/2000 che regolamentava la disciplina concessoria e sul DM 24 aprile 2007), modificando, integralmente, la normativa in materia di compensazioni territoriali relativamente sia al collocamento dei disabili che delle categorie equiparate (orfani, vedove di caduti sul lavoro o per atti di terrorismo o della criminalità organizzata, ecc.) previsto dagli art. 3 e 18. E' stato cancellato sia l'iter per la concessione a livello regionale attraverso il servizio competente provinciale per le unità presso la stessa Regione, che quello a livello nazionale attraverso la Direzione Generale per l'Impiego del Ministero del lavoro per le realtà ultra regionali: il

provvedimento doveva essere rilasciato entro il termine di 150 giorni dalla presentazione dell'istanza.

Ora si afferma che gli obblighi devono essere rispettati a livello nazionale e che la compensazione territoriale è fatta direttamente dai datori di lavoro privati che, ferme restando le aliquote d'obbligo, possono assumere un numero di aventi diritto presso una unità produttiva eccedente la percentuale del numero dei lavoratori assegnabile in quella realtà, portando, in via automatica, le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive. Sugli stessi (comma 8 - bis) incombe l'onere della comunicazione, in via telematica, ai servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive interessate, attraverso l'invio del prospetto previsto dall'art. 9, comma 6. La stessa disposizione vale per i c.d. "gruppi di imprese" disciplinati dall'art. 31 del D.L.vo n. 276/2003 ove la compensazione può avvenire anche all'interno delle diverse imprese del gruppo. Ricordo che il Legislatore fa riferimento per la loro individuazione all'art. 2359 c.c. il quale, parlando di società controllate e collegate, delinea tre ipotesi che fanno riferimento alla maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria, nell'influenza dominante attraverso un numero di voti sufficienti ad indirizzare le votazioni nell'assemblea ordinaria, ed alla presenza di particolari vincoli contrattuali.

Tale automaticità non è prevista per i datori di lavoro pubblici (comma 8 - ter) che possono essere autorizzati, su motivata richiesta, ad assumere nell'ambito della regione un numero di lavoratori superiore a quelli aventi diritto al collocamento obbligatorio in una determinata unità produttiva a compensazione di altre unità produttive.

Alla luce di quanto sopra, essendo venute meno le precedenti procedure (soprattutto, quelle relative ad una "compensazione forzosa" nord - sud previste dal DM 24 aprile 2007) gli organi di vigilanza non sono più tenuti all'espletamento di procedure amministrative (se richieste) per la verifica della sussistenza degli elementi alla base della richiesta di compensazione territoriale e, nel caso in cui si trovino nella necessità di dover sanzionare ex art. 15 il comportamento datoriale con unità produttive site in più province o regioni o "gruppo di imprese" circa l'inosservanza degli obblighi di assunzione, dovrà verificare l'esistenza di quanto riportato dalla nuova disposizione.

Per completezza di informazione andrà chiarito, a livello ministeriale, il rapporto tra la domanda di esonero parziale e la compensazione automatica, atteso che, in passato, si ritenne inammissibile la presentazione contestuale delle due istanze

(esonero parziale e compensazione territoriale) per la stessa sede provinciale, sulla base del fatto che i due istituti erano diametralmente opposti. Personalmente, propendo per la stessa tesi.

### **Fondi interprofessionali per la formazione continua**

L'art. 10 afferma che i fondi previsti dall'art. 118, comma 1, della legge n. 388/2000 (fondi interprofessionali per la formazione continua) possono essere utilizzati anche per misure di formazione a favore di apprendisti e collaboratori a progetto. La disposizione è in linea con quanto affermerà il Testo Unico sull'apprendistato (art. 2, comma 1, lettera e), approvato, in via definitiva, lo scorso 5 luglio ed in corso di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

### **Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità**

Con l'art. 8 del D.L. n. 138/2011 l'Esecutivo afferma:

- a) I contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale o da rappresentanze sindacali possono realizzare intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e salario, alla gestione delle crisi occupazionali ed aziendali, agli investimenti ed alle c.d. "start - up";
- b) Le intese possono riguardare materie concernenti l'organizzazione e la produzione e, in particolare, l'utilizzo degli impianti audiovisivi, le mansioni, la classificazione e gli inquadramenti, i contratti a termine, i contratti a tempo parziale, il regime della solidarietà negli appalti, le causali della somministrazione, l'orario di lavoro, le modalità di assunzione e la disciplina del rapporto di lavoro, le collaborazioni a progetto e le partite IVA, la trasformazione e la conversione dei rapporti, le conseguenze del recesso dal rapporto, con eccezione dei licenziamenti discriminatori e di quelli in concomitanza con il matrimonio;
- c) Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima del 28 giugno 2011 (data di sigla dell'accordo interconfederale tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL) sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto si riferisce a condizione che sia stato approvato con referendum dalla maggioranza dei lavoratori (v. Pomigliano d'Arco).

Poiché le disposizioni contenute in questo ultimo articolo sono particolarmente complesse e delicate soprattutto per le implicazioni che ci competono riguardanti il profilo dell'attività di vigilanza, ritengo opportuno attendere, al riguardo, uno specifico chiarimento amministrativo.

Nel dichiararmi a vostra disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ritenuto necessario, vi comunico, sin d'ora, che sarà mia cura trasmettervi, sollecitamente, ulteriori delucidazioni che dovessero pervenire dalle nostre strutture centrali e regionali.

f.to IL DIRETTORE  
(dr. Eufrazio MASSI)