



### ***I primi chiarimenti amministrativi sulla riforma “Fornero”***

*a cura di Eufrazio Massi – Direttore della Direzione Territoriale del Lavoro di Modena\**

*Con le [circolari n.18 del 18 luglio 2012](#) e [n.20 datata 1° agosto 2012](#), emanate subito “a ridosso” dell’entrata in vigore della legge n.92, le Direzioni Generali per l’Attività Ispettiva e quella delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro del Dicastero del Welfare, a firma congiunta nel primo caso, e la Direzione per l’Attività Ispettiva nel secondo, hanno fornito alle proprie articolazioni periferiche, con apprezzabile tempistica di cui va dato atto, i primi chiarimenti operativi riferiti alle novità contrattuali che hanno toccato alcune tipologie contrattuali ed un istituto reintrodotta nel nostro sistema giuridico come quello della convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, oltreché le novità (soprattutto, in materia di computo) che hanno modificato l’art.3 della legge n.68/1999.*

*L’Amministrazione è consapevole che le delucidazioni riguardano soltanto alcuni aspetti riferiti a novità di immediato impatto, tanto è vero che si è riservata di fornire, rispetto a questi ed altri istituti (si pensi, ad esempio, ai nuovi contratti a progetto, ai titolari di partite IVA, alle associazioni in partecipazione o al tentativo obbligatorio di conciliazione nei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo), chiarimenti più esaustivi con separati provvedimenti.*

*L’esame che segue percorrerà, pedissequamente, l’ordine degli argomenti trattati, tralasciando, sovente, altre questioni relative alle singole tipologie che il Ministero del Lavoro ha ritenuto di non dover trattare nei suoi chiarimenti operativi.*

#### **Contratti a tempo determinato: c.d. “causalone” e limite massimo dei trentasei mesi**

Come è noto, la legge di riforma è intervenuta anche su altri aspetti, particolarmente importanti, non toccati dalla circolare n.18/2012 come, ad esempio, l’ampliamento del periodo di “sforamento” dopo il termine del contratto (trenta o cinquanta giorni al massimo, a seconda che il precedente rapporto abbia avuto una durata fino a sei mesi o superiore, previa comunicazione telematica – non ancora operativa- al “sistema delle comunicazioni obbligatorie” e con le maggiorazioni economiche già previste) lo “stacco” tra un contratto a termine e l’altro (sessanta o novanta giorni, fatta eccezione dei rapporti stagionali e delle altre ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva nel c.d. “decreto Sviluppo”, approvato, in via definitiva, dal Parlamento il 3 agosto 2012), i termini di impugnazione (centoventi giorni per quella stragiudiziale e centottanta per quella giudiziale a partire dal 1° gennaio 2013), le conseguenze risarcitorie connesse ad una conversione a tempo indeterminato del rapporto a termine (indennità onnicomprensiva compresa tra 2,5 e 12 mensilità), la contribuzione aggiuntiva a carico dei datori di lavoro (1,40% a partire dal 1° gennaio 2013) e la successiva, parziale, restituzione degli importi versati nell’ultimo semestre in caso di conversione del rapporto a tempo indeterminato.

\* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell’autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’Amministrazione di appartenenza.

### ⇒ *Stipula primo contratto*

L'assenza di qualsiasi causa nella stipula del primo contratto a termine la cui durata massima, senza alcuna proroga, può essere di dodici mesi, rappresenta una delle novità più tangibili inserite nel nuovo D.Lgs. n.368/01. Essa si estende anche alla ipotesi in cui ci si trovi in presenza del primo contratto di somministrazione a tempo determinato che vede interessati sia il lavoratore che l'utilizzatore.

Cerchiamo, ora, di esaminare il contenuto della disposizione, gli obiettivi che si è posto il Legislatore e la soluzione "sposata", in via amministrativa, dal Dicastero del Welfare.

Si parla di "primo rapporto a tempo determinato" per lo "svolgimento di qualunque tipo di mansioni": tali definizioni trovano, sostanzialmente, la propria ragione d'essere nel fatto che la deroga al principio generale della motivazione (esigenze tecnico – produttive, organizzative e sostitutive), consente a soggetti che non si sono mai "sperimentati" sul posto di lavoro, di conoscersi: è, nella sostanza, **una sorta di "prova lunga", destinata a verificare le attitudini e le capacità professionali per un proficuo inserimento nel contesto lavorativo**. Per questo motivo bene ha fatto la circolare ministeriale a "sposare" tra i due indirizzi possibili, quello del primo rapporto in assoluto e quello del primo contratto a termine (magari, preceduto da altre esperienze lavorative correlate a tipologie subordinate od autonome), il primo, in una logica di "coerenza" con la "ratio normativa" che vuole facilitare l'incontro tra le parti in un'ottica di stabilizzazione dei rapporti. Ovviamente, la nota ministeriale fa riferimento ai "rapporti di lavoro sperimentati" che non consentono di accedere al contratto a termine "acausale": da tale ambito si ritiene che, invece, siano esclusi i tirocini formativi che, per espressa disposizione di legge, non sono rapporti di lavoro subordinato.

Il contratto "acausale", come si diceva, può durare al massimo dodici mesi non prorogabili. Ciò comporta una conseguenza sul piano operativo: se il primo contratto ha avuto una durata inferiore (ad esempio quattro mesi, si ricorda che per espressa previsione normativa il contratto a termine acausale non può essere prorogato anche se la durata iniziale è inferiore a 12 mesi), l'eventuale secondo contratto a tempo determinato deve, necessariamente, indicare una delle motivazioni previste dal comma 1 dell'art.1 del D.Lgs. n.368/01.

Tale rigidità apparente (non ci si dimentichi che il rapporto "acausale" va visto in un'ottica di facilitazione all'ingresso di un prestatore nel mondo del lavoro) non impedisce l'applicazione dell'art.5, comma 2, il quale, riformato, dalla legge "Fornero", consente la prosecuzione, oltre la scadenza, per un massimo di trenta o cinquanta giorni, a seconda che il precedente contratto abbia avuto una durata fino a sei mesi o superiore, con la comunicazione del periodo di "sforamento", in via telematica, al centro per l'impiego: tale obbligo, tuttavia, da adempiere entro il giorno di scadenza, scatterà nel momento in cui diverrà operativo il decreto ministeriale con il quale saranno individuate le modalità informative.

### **Nota bene**

L'utilizzazione del lavoratore a termine oltre la data prefissata nel contratto a tempo determinato, comporta una maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto fino al decimo giorno e del 40% a partire dall'undicesimo: è appena il caso di ricordare come la stessa agisca sia sulla contribuzione che sugli istituti legali e contrattuali correlati (ad esempio, ratei delle mensilità aggiuntive) e come essa si riferisca unicamente ai contratti a termine e non alla somministrazione, atteso che la previsione legislativa è prevista soltanto per i primi.

Un altro passaggio importante contenuto nella circolare n.18 è dedicato alla ipotesi alternativa al contratto “senza causa” che il Legislatore ha “pensato”: la contrattazione collettiva nazionale delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o decentrata, se delegata, può prevedere assunzioni o somministrazioni “acausali” nel limite complessivo massimo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell’ambito dell’unità produttiva (e non dell’impresa nel suo complesso) all’interno di processi produttivi determinati da:

- a) avvio nuova attività;
- b) lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- c) implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- d) fase supplementare di un significativo progetto di ricerca o sviluppo;
- e) rinnovo o proroga di una commessa consistente.

A parte (ma qui, se si consente, è un appunto al Legislatore) la difficoltà che, in caso di contenzioso sarà rimessa all’apprezzamento giudiziale, di definire, ad esempio, il concetto di “commessa consistente”, la nuova disposizione ha effetti diretti anche sull’art.8 della legge n.148/11 che affida alla contrattazione, anche aziendale, la possibilità di derogare su molti aspetti della disciplina legale lavoristica. Ebbene, almeno per quel che riguarda questa materia (e la nota ministeriale lo sottolinea con un’apprezzabile precisione), ciò sarà possibile soltanto in presenza di un’apposita delega contenuta nella contrattazione di categoria od in quella interconfederale. Da ciò si deduce che, al momento, l’unica ipotesi praticabile è quella del solo primo contratto a termine tra datore di lavoro e lavoratore.

#### ⇒ *Sommatoria di periodi*

Ma la circolare n.18 ha trattato anche la problematica concernente la c.d. “sommatoria” dei trentasei mesi (peraltro, derogabili dalla contrattazione collettiva anche aziendale) oltre i quali, in caso di prosecuzione, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato, fatta salva, dopo l’interruzione, l’ipotesi dell’ulteriore contratto a termine “assistito” sottoscritto avanti alla Direzione territoriale del Lavoro. La novità, rispetto al passato, è rappresentata dal fatto che nel computo rientrano anche i contratti di somministrazione e qui, il Dicastero del Lavoro ha assunto una posizione chiara finalizzata a “pesare” il meno possibile sugli assetti produttivi esistenti, **sottolineando che nel computo dei trentasei mesi i contratti di somministrazione si calcolano a partire da quelli stipulati dal 18 luglio 2012**. Indubbiamente, una lettura diversa che “conti” anche quelli stipulati prima di tale data, sarebbe stata possibile (e qualche commentatore l’ha pure pensata, prospettando un possibile diverso indirizzo giurisprudenziale), ma l’impatto sul sistema organizzativo di molte imprese (si pensi alla grande distribuzione) avrebbe presentato forti elementi di criticità.



A chiusura dell’argomento “somministrazione” la circolare n.18 chiarisce che, raggiunto il termine massimo di trentasei mesi, il lavoratore potrà, comunque, essere utilizzato attraverso un contratto di somministrazione.

La precisazione appare oltremodo logica e tempestiva, atteso che il “blocco normativo” riguarda soltanto la stipula di nuovi contratti a tempo determinato e non la tipologia della somministrazione.



Ma quali sono le tipologie contrattuali che non rientrano nel computo dei trentasei mesi?

Ovviamente, sono esclusi il contratto di inserimento (almeno, fin quando i singoli contratti stipulati continueranno a “vivere”), l'apprendistato (che, escluso dal campo di applicazione dall'art.10 del D.Lgs. n.368/01, è, peraltro, un contratto a tempo indeterminato – art.1 del D.Lgs. n.167/11) e, secondo una interpretazione amministrativa risalente alla circolare n.13/08, i contratti a termine stipulati ex art.8, comma 2, della legge n.223/1991 con i lavoratori in mobilità, la cui disciplina è, sostanzialmente “fuori” – v. art.10, comma 6, - dalla disciplina generale. Per completezza di informazione si ritiene utile sottolineare come da tale assunto possa discendere, a livello interpretativo, un'altra ipotesi legata al periodo di “latenza” tra un contratto a termine e l'altro rideterminato dalla legge n.92/12 (sessanta o novanta giorni a seconda che il precedente rapporto sia durato fino a sei mesi od un periodo superiore, fatti salvi gli stagionali e le altre previsioni collettive, secondo l'emendamento inserito nel c.d. “decreto Sviluppo”, approvato, in via definitiva il 3 agosto 2012). **Se “resta ferma la disciplina dell'art.8, comma 2 della legge n.223/1991”, ad avviso di chi scrive, tra un contratto a termine ed un altro riferito ad un lavoratore in mobilità sarebbe possibile non rispettare i nuovi termini di “stacco”, mentre nel caso in cui il secondo contratto fosse sottoscritto da un lavoratore che ha finito il proprio periodo di mobilità e che, quindi, è assunto per esigenze tecnico – produttive ed organizzative o sostitutive, apparirebbe necessario rispettare lo scorrimento del periodo di “latenza”.**

#### **Apprendistato e clausole di stabilizzazione**

La circolare n.18 si sofferma, con alcune opportune puntualizzazioni, sulla disposizione che ha correlato la possibilità di stipulare nuovi contratti di apprendistato alla conferma di un certo numero di giovani assunti con tale tipologia contrattuale entro una determinata percentuale e che prende, quale parametro di riferimento, il triennio precedente. Va precisato, innanzitutto, **che tale correlazione non è nuova nel nostro ordinamento: c'era per il contratto di formazione e lavoro (art.16 della legge n.451/1994), c'è per il contratto di inserimento (art.59, comma 2, del D.Lgs. n.276/03) che, come previsto dall'art.1, comma 14, della legge n.92/12, è un istituto in via di estinzione.** Prima di entrare nel merito delle novità legislative occorre effettuare, da subito, una necessaria distinzione su ciò che prevede espressamente la legge e su ciò che affermano gli accordi collettivi che hanno disciplinato la materia riguardante la “stabilizzazione”, secondo la previsione contenuta nell'art.2, comma 1, lettera i) del D.Lgs. n.167/11.

Ma andiamo con ordine, ricordando, peraltro, che i datori di lavoro che non hanno alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbiano in numero inferiore a tre, possono assumere fino a tre apprendisti, mentre per le imprese artigiane rimangono in essere gli specifici limiti dimensionali individuati, per settore, dall'art.4 della legge n.443/1985.

Il Legislatore, riferendosi esclusivamente ai datori di lavoro che occupano più di nove dipendenti, ha affermato che l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata “alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi antecedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro”: **nei primi trentasei mesi successivi al 18 luglio 2012 l'aliquota cui riferirsi è pari al 30%.**

Quanto appena detto presuppone la soluzione di alcune questioni.

La prima è di carattere generale e riguarda i soggetti che rientrano nella base di calcolo ai fini della verifica se l'impresa è sotto o sopra la soglia di riferimento. La nota ministeriale rinvia alle enunciazioni contenute nella circolare INPS n.22/07: in ogni caso, sono esclusi dalla base di calcolo:

a) gli apprendisti (art.7, comma 3, del D.Lgs. n.167/11);

- b) gli assunti con contratto di inserimento, tuttora in corso, in quanto, dopo il 31 dicembre 2012, non sarà più possibile assumere con tale tipologia;
- c) gli assunti con contratto di reinserimento (art.20 della legge n.223/1991) che, in ogni caso, rappresentano un numero molto piccolo nel nostro panorama occupazionale;
- d) i lavoratori assunti dopo un'esperienza nei lavori socialmente utili o di pubblica utilità (art.7 del D.Lgs. n.81/00);
- e) I lavoratori assunti a seguito di programmi di emersione.

I lavoratori a tempo parziale sono calcolati "pro – quota" in relazione all'orario svolto (art.6 del D.Lgs. n.61/00).

La seconda riguarda le ipotesi secondo le quali non si computano alcuni soggetti assunti con rapporto di apprendistato. Esse si riferiscono, senz'altro, alle risoluzioni intervenute durante il periodo di prova, alle dimissioni del lavoratore durante il rapporto, ai licenziamenti per giusta causa.

La terza, cui fa cenno la nota ministeriale, concerne il momento della verifica della percentuale: i trentasei mesi precedenti alla nuova assunzione sono da considerarsi un periodo "mobile". Da ciò ne consegue che è in quel momento, quello della instaurazione del rapporto, che il computo va effettuato su quanti, dopo aver terminato il periodo formativo, sono stati stabilizzati, attraverso il "consolidamento" del rapporto a tempo indeterminato.

La quarta si riferisce alle conseguenze del mancato rispetto della percentuale "legale": pur essendo prevista, in ogni caso, l'assunzione di un ulteriore apprendista sia rispetto a quelli già confermati che in caso di totale mancata conferma degli "apprendisti progressi", gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Prevista specificatamente dalla disposizione, tale sanzione, alla quale, sotto un punto di vista prettamente operativo, sono correlate anche quelle concernenti la diversa comunicazione al centro per l'impiego, la lettera di assunzione, le scritturazioni sul LUL, oltreché le differenze sotto l'aspetto contributivo, è ribadita, a chiare note, dalla circolare n.18.



Ma cosa succede della clausola di stabilizzazione contrattuale, richiamata dall'art.2, comma 1, lettera i) del D.Lgs. n.167/11 che è stata introdotta in molti accordi che hanno disciplinato l'apprendistato i quali sono stati sottoscritti "a ridosso" del 25 aprile 2012. Il pensiero, ad esempio, corre ai settori del turismo e del terziario, alle banche di credito cooperativo, ai revisori contabili, ove "l'asticella" della percentuale di conferma è stata posta più in alto (dal 70% al 90%)?

La nota ministeriale ricorda che la "stabilizzazione legale", con le percentuali di conferma ivi previste, riguarda soltanto le imprese con un organico superiore alle nove unità: nelle altre, se prevista, trova necessariamente applicazione quella di natura contrattuale prevista dall'accordo collettivo di settore, per cui il mancato rispetto della percentuale ivi prevista determina la trasformazione del rapporto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato: tutto questo è ritenuto possibile in quanto l'individuazione del limite alle assunzioni, in questi casi, è stato demandato, attraverso la previsione dell'art.2, comma 1, lettera i), dal Legislatore alla pattuizione collettiva. **Invece, laddove esistano, contemporaneamente (aziende con più di nove dipendenti), norma legale e norma contrattuale, trova, ovviamente, applicazione la prima, essendo essa "prevalente".**

La circolare non ne parla ma, soltanto per offrire materia di riflessione su quanto appena detto, è opportuno ricordare come, a partire dal 1° gennaio 2013, il mancato "consolidamento" del rapporto di apprendistato al termine del periodo di formazione abbia, per i datori di lavoro, un certo costo. L'art.2, commi 31 e 32, prevede una sorta di

“contributo d’ingresso” all’ASpl (Assicurazione Sociale per l’Impiego) che, in generale, riguarda tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore ma che il comma 32 riferisce anche alle interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso ex art.2118 c.c., al termine del periodo formativo. Esso è pari al 50% del trattamento mensile iniziale di ASpl, dovuto al lavoratore, per ogni anno di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Il valore dell’indennità ASpl viene determinata con i criteri stabiliti dai commi 6, 7, 8, 9 e 10 del predetto art.2. Tale nuova indennità è, in sostanza, un diritto assistenziale che, dal prossimo anno, troverà applicazione anche in favore degli apprendisti. Per finanziare la prestazione è previsto, a carico di tutti i datori di lavoro che occupano apprendisti (a prescindere dal limite dimensionale e dal settore) un contributo aggiuntivo pari all’1,31% della retribuzioni imponibile ai fini previdenziali.

Per completezza di informazione è opportuno ricordare come la legge n.92/12 risolva un problema, quello della retribuzione e della contribuzione durante il periodo di preavviso, lavorato dall’apprendista al termine della fase formativa, avendo il datore di lavoro risolto il rapporto esercitando la previsione dell’art.2118 c.c. . C’era “un buco” nel testo dell’art.2 del D.Lgs. n.167/11 che non chiariva la fattispecie (il periodo di apprendistato era finito e, quindi, da un punto di vista teorico, spettava la retribuzione piena e la contribuzione previdenziale correlata e non più agevolata. Ora, il Legislatore ha affermato che durante il preavviso (se lavorato) continua a trovare integralmente applicazione la disciplina dell’apprendistato.

### **Lavoro intermittente**

Il Dicastero del Lavoro è intervenuto su tale tipologia contrattuale due volte nel giro di pochi giorni con le circolari n.18 e n.20: con l’ultima, sono state corrette anche alcune interpretazioni già fornite con i primi chiarimenti.

Particolarmente significativo, anche per una serie di aspetti correlati, è l’inquadramento giuridico del “lavoro a chiamata”: si tratta di una tipologia di lavoro subordinato con prestazioni che presentano la caratteristica della “discontinuità e dell’intermittenza”, pur se rese con un contratto a tempo determinato od indeterminato, lungo un periodo particolarmente significativo il quale, necessariamente, non può essere continuativo ma deve essere “intervallato”, non potendo coincidere la durata del contratto con quella della prestazione.

Detto questo, la circolare n.20 definisce, rifacendosi, pedissequamente, al dettato normativo le ipotesi che legittimano il ricorso al lavoro intermittente:

- a) “per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero per periodi predeterminati nell’arco della settimana del mese o dell’anno (art.34, comma 1, del D.Lgs. n.276/03)”. L’esperienza degli anni appena trascorsi (la norma c’era già nel vecchio testo del 2003) ci ha mostrato come da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori vi sia stata una fortissima avversione a tale tipologia contrattuale considerata una forma di estrema flessibilità lavorativa senza particolari garanzie e come, di conseguenza, le discipline pattizie collettive dell’istituto (es. cooperative sociali, studi professionali, ecc.) siano computabili con le dita di una sola mano. Piuttosto c’è da rimarcare come il Dicastero del Lavoro, in presenza dell’abrogazione dell’art.37 del D.Lgs. n.276/03 e (del richiamo contenuto nell’art.34) tra le due ipotesi possibili finalizzate alla disciplina dei periodi “predeterminati nell’arco della settimana, del mese e dell’anno” (quella pattizia tra le

parti e quella che rinvia alla contrattazione collettiva), abbia decisamente optato per la seconda, in quanto una scelta di natura diversa avrebbe reso prive di significato le altre ipotesi giustificative del lavoro intermittente;

- b) “con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età (art.34, comma 2, del D.Lgs. n.276/03)”. Da quanto appena detto scaturisce che un giovane può essere assunto con contratto a chiamata entro i 23 anni e 364 giorni ma le sue prestazioni debbono necessariamente cessare, “ope legis”, al massimo entro i 25 anni e 364 giorni. Per gli “over 55”, invece, non esiste alcun limite di durata.
- c) nei casi richiamati dal D.M. 23 ottobre 2004 che, riferendosi al R.D. n.2657/1923 (ora abrogato, grazie al c.d. “provvedimento taglia - leggi” ma che permane in “ragione della materia trattata”, come ribadito nella circolare n.18) valgono, in via provvisoria, in attesa delle determinazioni contrattuali, come restano pienamente validi i chiarimenti forniti dal Dicastero del Lavoro con gli interpelli del 13 luglio 2006 (prot. n.1566), del 7 settembre 2006 (prot. 3252), n.38/11 e n.46/11.

Sono venute meno, invece, dal 18 luglio 2012 le ipotesi oggettive contemplate dall’art.37 (fine settimana, vacanze natalizie e pasquali, ferie estive), nonché quelle soggettive concernenti i soggetti con un’età compresa tra i 45 ed i 55 anni. Esse, tuttavia, se previste da contratti intermittenti in essere continuano a trovare applicazione fino al 18 luglio 2013 (nel caso delle ipotesi oggettive appena descritte la circolare n.20 ha corretto una non precisa interpretazione contenuta nella precedente nota ministeriale).

Nulla è cambiato per le situazioni nelle quali la legge vieta il ricorso al lavoro intermittente. Nel ribadirlo la circolare n.20 ripete le fattispecie legali:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il **diritto di sciopero**;
- b) salva diversa previsione degli accordi sindacali, **presso unità produttive nelle quali si sia proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi** ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n.223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata, ovvero presso unità produttiva nella quale sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell’orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata. La disposizione appena richiamata merita una puntualizzazione: il divieto pare riferirsi soltanto alle imprese che nel semestre precedente abbiano proceduto a riduzioni collettive di personale con le stesse mansioni (quindi, ad imprese con un organico superiore alle quindici unità) o che abbiano in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni d’orario con integrazione salariale (ad esempio, contratto di solidarietà, CIGO, CIGS, Cassa in deroga) per dipendenti con le medesime mansioni;
- c) nel caso di aziende **che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi** ex art.28 del D.Lgs. n.81/08, ovvero tale valutazione non sia stata, afferma la circolare n.20, rielaborata secondo la previsione dell’art.29, comma 3, con la conseguenza che il documento deve essere “attuale” ed adeguato alle condizioni organizzative e strutturali della realtà aziendale. Per le imprese con un organico fino a dieci dipendenti la valutazione può essere autocertificata con data certa.

La circolare n.20 dedica alcune parole anche alla indennità di disponibilità che, prevista dall’art.36 del D.Lgs. n.276/03 è stata, in questi anni (e, presumibilmente, lo sarà anche in futuro) una sorta di “araba fenice”: i datori di lavoro hanno ritenuto di non corrisponderla (non essendoci un obbligo) in una logica di contenimento dei costi (fu, esaustivamente, disciplinata con il D.M. 10 marzo 2004) e, così facendo, non hanno “legato” a sé i lavoratori che, in mancanza della corresponsione, sono liberi di non

rispondere alla “chiamata”. La nota ministeriale ricorda che per effetto dell’abrogazione dell’art.37 non trova più “applicazione già dal 18 luglio (sia per i nuovi che per i vecchi contratti)) anche la disposizione secondo cui per i c.d. periodi predeterminati l’indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro”.

La circolare n.20 si sofferma, poi, su un punto estremamente critico introdotto con la legge n.92/12: quello dell’obbligo di comunicazione alla Direzione territoriale del Lavoro, competente per territorio, della utilizzazione del lavoratore prima della prestazione. Va, in ogni caso, precisato che tale obbligo di comunicazione (si può, senz’altro, discutere sulle modalità di attuazione che sono risultate, in questa primissima fase, particolarmente critiche sia per i soggetti “comunicanti” che per gli organi periferici del Ministero “riceventi”) sia estremamente giusto e corretto, atteso che l’esperienza di questi anni correlata al fatto che le scritturazioni delle prestazioni sul Libro Unico del Lavoro avvengono alla fine del mese successivo, hanno dimostrato una forte elusione rispetto ai dettami della norma, come si è potuto constatare in molti accertamenti ispettivi che oltre alle prove ed alle dichiarazioni, hanno “incrociato” le presenze con gli incassi giornalieri.

Ad integrazione dei contenuti della circolare n.18 è stato chiarito che:

- 1.** la comunicazione, contenente i dati identificativi del datore, del lavoratore (comprensivi del codice fiscale) ed il luogo della prestazione, può essere effettuata lo stesso giorno della prestazione, ma prima che la stessa inizi (ad esempio, se la prestazione comincia alle ore 20, la comunicazione può essere fatta anche qualche minuto prima);
- 2.** la comunicazione può riguardare un “ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni”. Rispetto alla prima interpretazione fornita il giorno dell’entrata in vigore della legge n.92/12, la Direzione Generale per l’Attività Ispettiva ritiene di dover adottare un indirizzo più “flessibile”, affermando che il richiamo ai trenta giorni sia alla prestazione nel suo complesso e non all’arco temporale massimo all’interno del quale individuare i periodi di attività del lavoratore. In sostanza, potranno essere effettuate comunicazioni che prendano quale parametro di riferimento periodi anche lunghi, purchè le giornate di prestazione all’interno degli stessi non siano superiori a trenta (ad esempio, trenta giorni individuati nell’arco temporale che va dal 1° settembre 2012 al 31 marzo 2013);
- 3.** la mancata presentazione del prestatore va comunicata alla Direzione territoriale del Lavoro ma, a differenza di quanto affermato con la circolare n.18 nella quale si sosteneva la necessità che tale adempimento fosse effettuato con sollecitudine, la circolare n.20 ipotizza la possibilità della modifica o dell’annullamento della precedente comunicazione siano effettuate entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa. Ciò se da un lato viene incontro alle esigenze delle imprese che, quindi, hanno un congruo lasso di tempo per operare la modifica (mancando la quale il Ministero ritiene che la prestazione sia avvenuta con le relative conseguenze retributive e contributive), dall’altro rischia fortemente di vanificare la novità introdotta, finalizzata alla lotta ad un uso distorto ed elusivo delle prestazioni intermittenti, potendo “datori di lavoro scorretti” che non hanno in quel giorno avuto alcun controllo dagli organi di vigilanza, comunicare “ex post” che quel lavoratore non ha prestato la propria attività. E’ appena il caso di ricordare come la sanzione relativa ad ogni lavoratore per il quale non sia stata effettuata la preventiva comunicazione di utilizzazione (che è, ovviamente, diversa dalla comunicazione preventiva di assunzione al centro per l’impiego che va fatta almeno il giorno precedente alla prima prestazione) sia abbastanza forte in quanto compresa tra 400 e 2.400 euro, non diffidabile, sicchè l’importo estinguibile in maniera ridotta è pari ad 800 euro.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, [con nota del 9 agosto 2012](#), ha fornito le prime istruzioni tecnico-operative per effettuare la chiamata del lavoro intermittente prevista dall'art.1, co.21, lett.b della L.92/12<sup>6</sup>. Tali indicazioni permetteranno alle strutture periferiche del Ministero di uscire dal grave "impasse" in cui sono cadute dal 18 luglio 2012 (decine di migliaia di fax hanno "intasato" gli uffici, soprattutto nel fine settimana, con notevole consumo di toner e carta e con la necessità di dover procedere, sovente a mano, ad una "sistemazione alfabetica e per data", mentre le comunicazioni per posta elettronica, anche certificata, hanno letteralmente ingolfato le "caselle" ove, peraltro, giunge anche altra posta di primario interesse per gli Uffici).

### **Lavoro accessorio: campo applicativo e regime transitorio**

Forte semplificazione del quadro normativo e limitazione del suo utilizzo: è questo l'aspetto che la circolare n.18 intende evidenziare, sottolineando, altresì, che il Legislatore ha voluto ricondurre i LOA alle originarie finalità, destinate a coprire "spazi" scoperti dalla normale contrattualistica e che, sovente, coprono prestazioni "in nero". Tutto questo è stato realizzato con l'eliminazione di una serie di causali oggettive e soggettive ( è questo il contenuto del nuovo art.70 del D.Lgs. n.276/03) e con la loro sostituzione attraverso una disposizione che prevede soltanto limiti di natura economica. A seguito delle novità introdotte è possibile ricorrere al lavoro occasionale ed accessorio con ogni soggetto: **il limite economico è cambiato nel senso che mentre prima esso era riferibile a 5.000 euro netti** (6.600 euro lordi, secondo un chiarimento intervenuto in via amministrativa attraverso l'INPS) **per ogni committente riferiti all'anno solare, ora la somma è sempre 5.000 euro** (rivalutabili annualmente secondo l'indice ISTAT) **ma cambia notevolmente il riferimento atteso che l'importo va considerato complessivamente considerando la totalità dei committenti**. C'è da ricordare come, per effetto dell'art.26 – bis del c.d. "decreto Sviluppo", approvato in via definitiva dal Parlamento il 3 agosto 2012, i lavoratori in integrazione salariale o con sostegno al reddito possono cumulare per tutto il 2013 i compensi per lavoro accessorio nel limite di 3.000 euro, con detrazione da parte dell'INPS di quanto dovuto per la contribuzione figurativa.

Se il limite complessivo è quello sopra riportato, anche quello dei singoli committenti si è abbassato ulteriormente: soltanto 2.000 euro in favore di ogni prestatore di lavoro occasionale ed accessorio reso in favore di professionisti ed imprese commerciali, per le quali va fornita una interpretazione ampia e non limitata a circoscrivere l'ambito settoriale dell'attività di impresa a quella concernente la intermediazione nella circolazione dei beni. Da quanto appena detto ne conseguirà una forte limitazione nell'uso dei "voucher", atteso che anche gli Enti locali subiscono forti limitazioni. Infatti, pur potendo ricorrere al LOA, debbono rispettare sia i vincoli esistenti in materia di contenimento delle spese del personale che, ove previsto, del patto di stabilità interno.

Un caso particolare, ricorda la circolare n.18, riguarda le prestazioni agricole che, in passato, avevano decretato "il successo" dei voucher. Esse, ora, sono possibili per:

- le attività di carattere stagionale effettuate da pensionati (non si specifica il tipo di pensione) e da giovani "under 25" studenti medi, compatibilmente con gli obblighi scolastici, od universitari, in qualsiasi periodo dell'anno, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università. Nulla dice sia la norma che il chiarimento amministrativo circa la verifica di tale ultimo requisito: si ritiene sufficiente una autocertificazione dell'interessato circa la sussistenza dello stesso;

<sup>6</sup> Le nuove modalità tecniche saranno avviate secondo il seguente ordine temporale: Fax – a partire dal 13 agosto 2012; Sms – a partire dal 17 agosto 2012; E-mail – a partire dal 17 agosto 2012; On-line – a partire dal 1° ottobre 2012. Sul tema si legga l'articolo a cura di Luca Caratti pubblicato a pagina 10 di questa rivista.

- le attività agricole svolte a favore di piccoli produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato un volume d'affari non superiore a 7.000 euro: in questi casi, però, al fine di non vanificare la struttura particolare del mercato del lavoro agricolo, soprattutto per le conseguenze di natura previdenziale, le prestazioni debbono essere svolte da soggetti non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

La limitazione introdotta in corso d'anno (ossia, dal 18 luglio 2012) porterà a ridurre il ricorso al LOA in quanto se un committente a quella data ha già superato i 2.000 euro (prima poteva arrivare a 5.000) non potrà più utilizzare lo stesso prestatore. L'unica "ancora" di salvezza sarà l'utilizzazione di voucher nominativi già acquistati che, fatte salve le procedure di rimborso, potranno essere utilizzati fino al 31 maggio 2013. Per completezza di informazione si ricorda che i "nuovi buoni" avranno una valenza oraria, saranno datati e numerati.

Nulla è cambiato circa la non computabilità, sotto l'aspetto fiscale, dei compensi percepiti attraverso il lavoro occasionale ed accessorio, nel senso che le somme (ora, ridotte, rispetto al passato) non sono soggette ad IRPEF e non incidono sullo "status" di disoccupato od inoccupato. L'unica novità riguarda i lavoratori extra comunitari: al fine di favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri, la norma prevede che i compensi percepiti nell'ambito del LOA rilevino nel calcolo del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

### **Disciplina del collocamento dei disabili**

Rispetto alle novità introdotte dalla legge n.92, la circolare n.18 si sofferma soltanto sulle nuove modalità di calcolo dell'aliquota d'obbligo: sicuramente, altre riflessioni saranno effettuate su un altro aspetto importante, quello della nuova procedura per la concessione dell'esonero parziale, allorché la stessa sarà operativa e, in quel contesto, saranno, probabilmente, "focalizzate" le modalità per una sempre maggiore collaborazione tra i servizi provinciali per i disabili e gli organi di vigilanza finalizzate al rispetto sia degli adempimenti connessi al nuovo "iter procedimentale" che al rispetto delle disposizioni della legge n.68/1999.

I commi 1 e 2 dell'art.3 della legge n.68/1999 hanno individuato i soggetti che sono tenuti all'adempimento dell'obbligo legale di assunzione del personale disabile. Essi sono i datori di lavoro pubblici e privati (con esclusioni, per alcune qualifiche o figure professionali cui si accennerà successivamente) che occupano personale nella seguente misura:

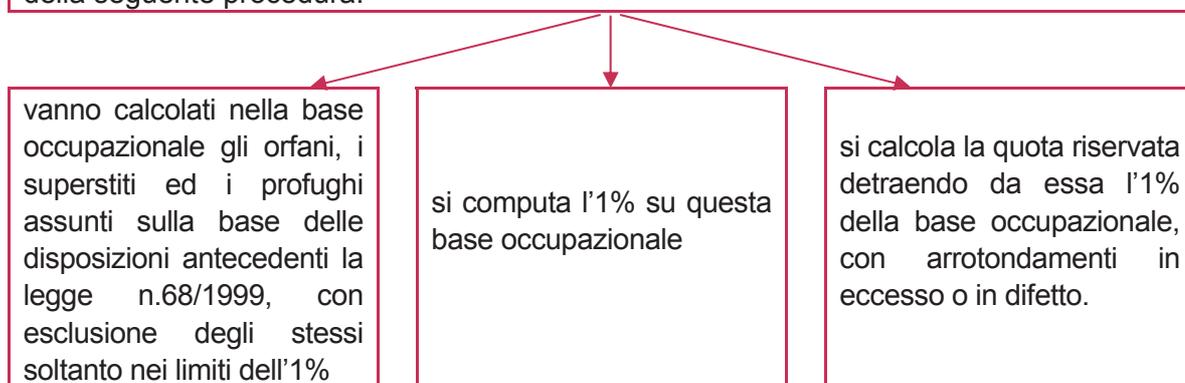
- 7% dei lavoratori in forza, se occupano più di cinquanta dipendenti;
- due lavoratori , se occupano da trentasei a cinquanta unità;
- un lavoratore, se il loro organico è compreso tra i quindici a trentacinque dipendenti: per questa categoria l'obbligo scatta soltanto in caso di nuove assunzioni. Va, peraltro, ricordato come la circolare del Ministero del Lavoro n.41 del 26 giugno 2000 abbia, a suo tempo, chiarito come l'obbligo di assunzione venga meno allorché dopo una nuova assunzione cui seguano, con modalità abbastanza repentine, le dimissioni del nuovo assunto o la cessazione di altro dipendente, venga ripristinato l'organico originario e non vi siano sostituzioni nei sessanta giorni successivi alle cessazioni dei precedenti rapporti. In ogni caso, sempre la medesima nota ministeriale, secondo la linea indicata dall'art.4, comma 2, del DPR n.333/00, dopo aver sottolineato che i datori di lavoro con meno di quindici dipendenti non sono obbligati ad alcuna assunzione di personale disabile, ricorda come, dopo l'assunzione del sedicesimo dipendente in organico, permanendo stabile la dimensione occupazionale, l'obbligo scatti decorsi i

dodici mesi, ai quali vanno aggiunti i sessanta giorni per la richiesta di assunzione nominativa del disabile.

Quanto appena detto trova parziale applicazione per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione: l'art.3, comma 3, afferma che la quota di riserva si calcola esclusivamente con riferimento al personale tecnico – esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo scatta soltanto in presenza di una nuova assunzione. La circolare del Ministero del Lavoro n.41/00 ha precisato che i requisiti previsti dalla legge ai fini dell'esclusione (personale tecnico – esecutivo e svolgente funzioni amministrative) non devono sussistere in forma cumulativa. Anche per alcune Pubbliche Amministrazioni la base di calcolo non è "generale": infatti, l'art.3, comma 4 afferma che per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi.

Un discorso a parte va fatto (cosa che succede con l'art.18) per le assunzioni degli orfani e dei coniugi superstiti di deceduti o divenuti grandi invalidi, per causa di lavoro, servizio o guerra, nonché per i profughi ai quali la norma riserva una percentuale dell'1% presso tutti i datori di lavoro pubblici e privati con un organico superiore ai centocinquanta dipendenti, mentre per quelli che sono dimensionati tra i cinquantuno ed i centocinquanta, l'obbligo è di una sola unità.

Per completezza di informazione ed alla luce della previsione contenuta nell'art.2 della legge n.284/02 ed in stretta correlazione con l'art.3, comma 1, del regolamento contenuto nel DPR n.333/00 e con i chiarimenti amministrativi espressi sia nella nota del Ministero del Lavoro n.257 del 21 febbraio 2005 che nella risposta ad un interpello (prot. n.658 del 24 maggio 2005), si ricorda che il computo di tali categorie avviene nel rispetto della seguente procedura:



L'obbligo di assunzione delle categorie equiparate può essere dilazionato nel tempo attraverso la stipula di una convenzione tra datore di lavoro e servizio provinciale del collocamento dei disabili?

La risposta del Ministero del Lavoro è negativa in quanto lo stesso ritiene che la dilazione degli obblighi occupazionali non possa passare attraverso la stipula di convenzioni ex art.11, 12 e 12-bis. Infatti, con la risposta ad un interpello (n.47 del 3 ottobre 2008), si afferma che le stesse costituiscono uno strumento d'inserimento mirato a disposizione esclusiva dei soggetti disabili e che, di conseguenza, non può essere utilizzato per l'assunzione di altri soggetti che non lo sono, come quelli individuati dall'art.18, comma 2. Nella base di calcolo, secondo il nuovo articolo 4, comma 1, rientrano:

- a) tutti i lavoratori occupati ex lege n.68/1999: il principio è, ovviamente, estremamente corretto e si ha motivo di ritenere che la frase “lavoratori occupati ai sensi della presente legge”, debba essere intesa in senso lato, ricomprendendovi, ovviamente, non soltanto coloro che furono assunti come disabili con la legge n.482/1968, ma anche coloro che sono stati avviati sulla base di normative specifiche di settore, come i centralinisti ciechi, i massaggiatori ed i masso fisioterapisti non vedenti;
- b) i soci di cooperative di produzione e lavoro: qui il Legislatore ha ripetuto, pedissequamente, quanto affermato dal vecchio testo, sicchè rispetto a prima c'è poco da aggiungere se non sottolineare come la dizione si riferisca (dal momento che si parla di lavoratori subordinati) ai soci che, dopo l'associazione, hanno sottoscritto un contratto di lavoro subordinato ai sensi della legge n.142/01;
- c) i dirigenti: anche qui non ci sono novità e l'esclusione appare dettata dalla specificità dell'incarico e del contratto;
- d) i lavoratori assunti con contratto di inserimento: si tratta di una esclusione dalla base di calcolo destinata a scomparire, atteso che il Legislatore ne ha decretato la fine con il comma 14 dell'art.1. I contratti in essere, nonchè quelli stipulati fino al 31 dicembre 2012, continuano ad essere disciplinati dalla vecchia normativa abrogata (che comprende anche la disposizione sull'esonero dalla base di calcolo) la cui cessazione, quindi, è strettamente correlata, non ad una data specifica, ma al termine del singolo contratto. Si ha motivo di ritenere che nella presentazione del prospetto informativo debba essere prevista una “voce” relativa alla fine dei singoli rapporti che, essendo temporalmente dilazionati, potrebbero avere effetto sull'aliquota d'obbligo in “tempi sfalsati”;
- e) i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore: l'esclusione appare logica, in quanto i prestatori sono in forza con l'Agenzia per il Lavoro che li ha mandati “in missione” e non con il datore che deve presentare il prospetto informativo;
- f) i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata dell'attività: l'esclusione è strettamente legata ad una loro “non imponibilità” ad una sede italiana dell'azienda;
- g) i soggetti già impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità assunto dai datori di lavoro ex art.7 del D.Lgs. n.81/00. Si tratta di una esclusione specifica prevista per facilitare (all'epoca) l'assunzione in pianta stabile di tali lavoratori e finalizzata anche (con il riconoscimento di una serie di incentivi) a “svuotare” il bacino “molto numeroso”, presente soprattutto in alcune Regioni del Meridione;
- h) i lavoratori a domicilio: per la prima volta sono espressamente esclusi, dopo che a tale conclusione si era giunti anche con chiarimenti amministrativi supportati da indirizzi giurisprudenziali che tenevano conto del fatto che costoro, pur essendo formalmente dipendenti dell'impresa, come previsto dalla legge n.933/1977, svolgono la propria attività sulla base di “commesse a domicilio” (soggette a fluttuazioni) e non all'interno dei locali dell'impresa committente. La norma, .invece, non prevede l'esclusione dei soggetti impiegati con modalità di telelavoro (che, peraltro, non vanno assolutamente confusi con i lavoranti a domicilio) che sono, quindi, compresi nella base di calcolo;
- i) i lavoratori che aderiscono al programma di emersione: il Legislatore ha citato la legge n.383/01 e le successive modificazioni. In termini di emersione l'esperienza ci ha dimostrato come queste disposizioni non hanno raggiunto l'obiettivo previsto dal Legislatore (basti pensare all'ipotesi prevista anche all'interno della legge n.296/06, peraltro. prorogata all'anno successivo): in ogni caso, per quel che ci interessa, tali lavoratori (che sono pochi, in termini generali) non rientrano nella base di calcolo;

- j) i lavoratori addetti in specifici settori: qui ci si riferisce essenzialmente all'art.5, comma 2 che consente l'esclusione degli stessi in favore dei datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, ferroviario, marittimo e terrestre, limitatamente al personale viaggiante e navigante, o di quelli che operano in edilizia nei cantieri. Particolarmente interessante sull'argomento è l'interpello n.1 del 15 gennaio 2010, con il quale il Dicastero del Lavoro fornisce una corretta applicazione amministrativa della disposizione chiarendo, tra le altre cose, che per personale viaggiante si intende chi è adibito ad attività itinerante in misura pari ad almeno il 51% dell'orario di lavoro settimanale svolto. A proposito del c.d. "personale di cantiere" il comma 27 dell'art.4 della legge n.92, intervenendo sull'art.5, comma 2 della legge n.68/1999, ha affermato che "indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere".

Così come è scritta la norma richiede alcune delucidazioni, ricordando, peraltro, che nel computo le percentuali superiori allo 0,50% sono considerate unità intera.

La prima riguarda i contratti a tempo determinato. Che debbano essere computati non ci sono dubbi (prima la norma ne prevedeva il calcolo soltanto al superamento dei nove mesi): tuttavia, la circolare del Ministero del Lavoro n.18 del 18 luglio 2012, offre una lettura intelligente della disposizione, osservando che, secondo un consolidato indirizzo giurisprudenziale legato alla base di calcolo di altri istituti, non vanno compresi i contratti a termine di chi è stato assunto in sostituzione di altro lavoratore avente il diritto alla conservazione del posto e che i rapporti a tempo determinato vanno computati secondo la durata (due contratti a termine di sei mesi corrispondono ad una unità). La nota ministeriale anticipa la notizia dell'emendamento contenuto nel c.d. "decreto Sviluppo", poi divenuto legge con l'approvazione, in via definitiva avvenuta il 3 agosto 2012, in base al quale vengono esclusi dalla base di calcolo i contratti a tempo determinato di durata pari od inferiore a sei mesi.

La seconda questione riguarda i contratti di apprendistato che non sono citati esplicitamente nel nuovo comma: la loro esclusione dalla base di calcolo è, ad avviso di chi scrive, ammessa sulla base di quanto affermato dall'art.7, comma 3, del D.Lgs. n.167/11, come sono esclusi i lavoratori assunti con contratto di reinserimento (sono pochi) ex art.20 della legge n.223/1991 che non li comprende in qualsiasi computo per l'applicazione di particolari istituti di legge o di contratto collettivo.

Il terzo chiarimento riguarda coloro che durante il rapporto di lavoro sono divenuti disabili con una percentuale pari o superiore al 60%: costoro possono essere computati, a determinate condizioni, nella quota di riserva. Tale computabilità- si ricava "a contrariis" dall'art.4, comma 4, della legge n.68/1999 il quale afferma che "i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui nell'art.3 se hanno subito una diminuzione della capacità lavorativa inferiore al 60% o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro". Alla luce di quanto appena detto il datore di lavoro può calcolare nell'aliquota di riserva coloro che sono divenuti invalidi con una percentuale pari o superiore al 60% in presenza di due elementi assolutamente non discrezionali: certificazione medica che indichi una percentuale pari o superiore al limite legale e l'assenza di una sentenza definitiva che abbia accertato la responsabilità datoriale nell'evento infortunistico.

La quarta delucidazione concerne i lavoratori a tempo parziale: essi vanno calcolati “pro – quota”, secondo la previsione esplicita contenuta nell’art.6 del D.Lgs. n.61/00.

Le nuove modalità di calcolo potrebbero, in alcuni casi, far scattare l’obbligo immediatamente, atteso che la nuova base imponibile potrebbe aver prodotto qualche “carenza”: il Legislatore non ha previsto alcuna disposizione transitoria (finalizzata, magari, a far “slittare” l’obbligo alla presentazione del prospetto informativo di fine anno). Le procedure relative alle richieste di avviamento sono rimaste uguali, quindi (art.9, comma 1) i datori di lavoro sono tenuti a presentare ai servizi provinciali per l’impiego la richiesta di assunzione delle unità carenti entro i sessanta giorni successivi al 18 luglio 2012, ossia entro il 17 settembre 2012 .

### **Dimissioni “in bianco”**

La circolare n.18 dedica alle dimissioni “in bianco” ed alla risoluzione consensuale del rapporto, poche parole, forse riservando approfondimenti più esaustivi ad un secondo momento: ora, dopo aver, sinteticamente, riassunto l’istituto della convalida delle dimissioni “sospensivamente condizionate” alla stessa, ricapitola i luoghi ove possono essere presentate (Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio , centro per l’impiego, sede individuata dalla contrattazione collettiva o procedura alternativa, in azienda, con sottoscrizione da parte del lavoratore e dichiarazione della propria volontà di dimettersi o di risolvere consensualmente il rapporto apposte sulla ricevuta della comunicazione di cessazione del rapporto inviata al centro per l’impiego), la nota ministeriale afferma soltanto che i funzionari delle DTL dovranno svolgere il proprio compito senza alcuna formalità istruttoria, limitandosi a raccogliere la genuina manifestazione di volontà del lavoratore. Per il resto, si limita a replicare il contenuto normativo, suggerendo che l’eventuale revoca delle dimissioni (che dal 18 luglio 2012 non sono più un “negoziato unilaterale ricettizio” che produce i propri effetti nel momento in cui giunge nella sfera della volontà della controparte) sia fatta in forma scritta, al fine di “evitare dubbi sulla effettiva volontà e, quindi, sui possibili contenziosi”.

C’è, per la verità, un passaggio significativo, ed in un certo senso, anche anticipatore dell’accordo interconfederale tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL siglato il 3 agosto 2012: gli accordi che prevedono dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto sottoscritti in sede amministrativa avanti alla commissione provinciale di conciliazione (art.410 cpc), in sede sindacale (art.411 cpc) o in sede giudiziale (art.420 cpc), in ragione della sede qualificata, non necessitano di una ulteriore convalida, in quanto gli organi avanti ai quali sono rese, offrono garanzie di verifica della genuinità del consenso. Ebbene, con l’accordo appena citato, le parti sociali hanno, da subito, stabilito quale sede individuata dalle parti sociali, quella conciliativa sindacale (art.411 cpc), riservando alla contrattazione nazionale di settore la possibilità di individuare altre sedi (ad esempio, l’Ente bilaterale paritetico)

Senza avere la pretesa di affrontare, compiutamente, le problematiche relative a questo argomento (che necessitano di una specifica riflessione) si può senz’altro, affermare che l’istituto della convalida trova applicazione in tutti i rapporti di lavoro subordinato risoltisi “ante tempus”: contratto a tempo indeterminato, a termine, inserimento, apprendistato (questi ultimi tre, ovviamente, prima della scadenza del termine finale o del periodo formativo), contratto degli sportivi professionisti regolamentato dalla legge n.91/1981 (vi rientrano anche le risoluzioni consensuali che sono alla base del “mercato dei calciatori”). Ma, ad avviso di chi scrive, anche i rapporti di lavoro autonomo che si risolvono prima del tempo rientrano nel campo di applicazione, in quanto l’istituto delle dimissioni o delle risoluzioni consensuali non riguarda soltanto i rapporti subordinati (ad esempio, il nuovo comma 2 dell’art.67 ammette, esplicitamente, che il collaboratore a progetto possa

recedere prima della scadenza del termine, se tale facoltà è prevista nel contratto individuale).

Un'ultima questione riguarda i datori di lavoro privati: vi rientrano tutti (la norma non prevede alcuna esclusione) anche quelli domestici, le associazioni di tendenza, quelle sindacali ed i partiti politici. Si può discutere se vi rientrino, per il solo personale contrattualizzato, anche le Pubbliche Amministrazioni, individuate dall'art.1, comma 2, del D.Lgs. n.165/01: il dubbio che, da un punto di vista amministrativo dovrà essere sciolto dall'Amministrazione centrale o dalla Funzione Pubblica, scaturisce dal fatto che le disposizioni della legge n.92/12 costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici (art.1, comma 7) e che "all'fine dell'applicazione del comma 7, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche (comma 8)".

**CONVEGNI E SEMINARI**  
SETTEMBRE-OTTOBRE 2012

Centro Studi Lavoro e Previdenza Gruppo EUROCONFERENCE

*Novità*

» **LE IDICAZIONI PER L'OPERATIVITÀ DELLA RIFORMA DEL LAVORO: IL CONFRONTO CON IL MINISTERO**

MILANO 19 settembre 2012	CAMPOBASSO 20 settembre 2012	PESCARA 21 settembre 2012	PORDENONE 24 settembre 2012
VICENZA 25 settembre 2012	PISA 26 settembre 2012	VENEZIA 26 settembre 2012	MODENA 27 settembre 2012
ALESSANDRIA 28 settembre 2012	LECCO 28 settembre 2012	RIMINI 01 ottobre 2012	

**ACCEDI AL SITO**

Per ulteriori informazioni contatta il numero 045.506199 e\_mail [formazione@cslavoro.it](mailto:formazione@cslavoro.it) [www.cslavoro.it](http://www.cslavoro.it)