

**Ai gentili clienti**  
**Loro sedi**

## **Ministero del Lavoro: la riforma in breve**

**(Lettera circolare del Ministero del Lavoro del 22.04.2013)**

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato in data 22.04.2013 un **vademecum sulla legge n. 92/2012** (la c.d. Riforma del Mercato del Lavoro) che **sintetizza i principali chiarimenti forniti con le circolari e le note che si sono susseguite dal 18.07.2012 fino ad oggi**. La lettera riporta alcuni chiarimenti tra cui, in particolare, riguardo all'utilizzo del **contratto a termine "acausale"** (riferimento volto soprattutto alle limitazioni a cui è sottoposto), **all'applicazione delle sanzioni in materia di lavoro intermittente** (se ne applicherà soltanto una per ogni lavoratore per ogni ciclo di 30 giornate) e **agli obblighi di formazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato** (istituto che, come noto, è stato profondamente modificato a seguito dell'emanazione della riforma del lavoro). Un altro chiarimento particolarmente rilevante (se si considera la diffusione delle qualifiche professionali in questione) riguarda **l'utilizzo del contratto di collaborazione a progetto: con la circolare n. 29/2012**, infatti, **il Ministero del Lavoro aveva chiarito che custodi, camerieri, baristi ed operai edili sono difficilmente inquadrabili come collaboratori a progetto**. Con la lettera circolare in commento, viene chiarito che **il Ministero non intendeva imbastire un meccanismo presuntivo riguardo alla genuinità di tali figure professionali, ma semplicemente indicare agli accertatori di verificare se effettivamente tali mansioni sono concretamente qualificabili nell'istituto della collaborazione a progetto**.

### **Premessa**

Con la **lettera circolare del 22.04.2013** il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito alcune **precisazioni in riferimento ad alcuni punti fondamentali delle disposizioni introdotte con la riforma del lavoro**.

La legge n. 92/2012, come noto, ha modificato in modo particolarmente significativo le

disposizioni concernenti la materia lavoro, introducendo alcuni **correttivi alla disciplina dell'apprendistato, del lavoro intermittente, del lavoro accessorio, del lavoro a termine ed altro ancora**. Le modifiche sono principalmente finalizzate a limitare la flessibilità del lavoro e a garantire un maggior grado di controllo in riferimento all'uso distorto degli istituti.

Il Ministero, con la **lettera circolare del 22.04.2013** ha illustrato i **punti fondamentali della legge n. 92/2012, ribadendo alcuni orientamenti espressi precedentemente con provvedimenti di prassi**. Di seguito **illustriamo i principali chiarimenti**.

### **Vademecum sul lavoro**

---

#### **"Liberalizzazione" del contratto a termine**

Secondo quanto precisato dal Ministero, il **nuovo contratto a termine "acausale"**, di durata **non superiore a dodici mesi**, può essere stipulato esclusivamente nelle **ipotesi in cui non siano intercorsi tra il medesimo datore di lavoro e lavoratore precedenti rapporti di lavoro di natura subordinata** (ad es. un precedente contratto a tempo determinato o indeterminato ovvero intermittente).

Diversamente nel caso di **pregressi rapporti di lavoro di natura autonoma** tra i medesimi soggetti, **si deve ritenere possibile la stipulazione di un primo contratto a termine "acausale"**.

Il **primo contratto a termine acausale** non può avere una durata superiore a dodici mesi e laddove venga stipulato per un periodo inferiore, lo stesso non è prorogabile, né tantomeno risulta possibile stipulare un nuovo contratto a termine acausale per il restante periodo fino al raggiungimento dei dodici mesi.

Viene precisato, inoltre, che **è ammessa la possibilità di usufruire dei c.d. periodi cuscinetto** (proroga del rapporto oltre la scadenza), rispettivamente di 30 e 50 giorni, **anche in relazione al primo contratto a termine acausale**, evitando in tal modo una trasformazione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato, nel caso di superamento del termine inizialmente fissato.

**Durata del contratto**  
**Durata della prosecuzione**

**Prima della riforma**  
**Dopo la riforma**

Inferiore a 6 mesi

20 giorni

30 giorni

Pari a 6 mesi o superiore

30 giorni

50 giorni

Oltre tali termini, in tutti i casi, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato. Bisogna considerare, ai fini dell'applicazione del limite di 36 mesi delle assunzioni a termine anche il periodo di lavoro svolto in prosecuzione oltre il termine.

Di conseguenza, **la durata massima del primo contratto a termine acausale, nell'ipotesi di fruizione del c.d. periodo cuscinetto, è pari complessivamente a 12 mesi e 50 giorni.**

**OSSERVA**

Viene precisato che nonostante la previsione dell'obbligo di comunicazione in caso di prosecuzione oltre il termine del rapporto di lavoro, la **mancata e/o tardiva comunicazione** non produce alcuna conseguenza sul piano sanzionatorio in quanto non espressamente prevista.

La maxi sanzione, pertanto, trova applicazione a partire rispettivamente dal trentunesimo e dal cinquantesimo giorno salvo il riscontro delle citate scriminanti.

**Lavoro subordinato a tempo indeterminato come forma comune di rapporto di lavoro**

Qualora nell'ambito di una **determinata tipologia contrattuale di natura subordinata, non si riscontrino gli elementi di specialità previsti dal Legislatore** - elementi sia di carattere sostanziale che formale - **il rapporto di lavoro deve essere ricondotto necessariamente alla "forma comune" e cioè al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

**Stop and go (pausa tra due assunzioni a termine)**

Secondo quanto precisato dal Ministero del Lavoro, **l'obbligo del rispetto degli intervalli** (60 giorni di pausa per i rapporti pari o inferiori a 6 mesi, 90 se superiori, salvo intervento della contrattazione collettiva) **vale per ogni tipologia di contratto a termine**, indipendentemente dalla causale applicata anche dunque nell'ipotesi di assunzione per ragioni sostitutive, ivi compresa la c.d. sostituzione per maternità.

L'unica fattispecie per la quale **non si impone l'obbligo del rigoroso rispetto del regime degli intervalli temporali è quella concernente l'assunzione del lavoratore in mobilità.**

**Somministrazione a termine e periodo temporale di 36 mesi**

La **misura sanzionatoria della trasformazione in contratto a tempo indeterminato** non trova applicazione con riferimento alla successione temporale di più contratti di somministrazione a tempo determinato. Ciò in quanto, nel caso di contratto di somministrazione, opera l'espressa esclusione prevista dall'art. 22, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 secondo il quale *"in caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5. commi 3 e seguenti (...)."*

**Contratto di lavoro intermittente e periodi predeterminati**

L'individuazione da parte della contrattazione collettiva nazionale o territoriale di **periodi predeterminati** in forza dei quali **è possibile l'attivazione di rapporti di lavoro intermittenti deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno.** Ne consegue che **non risulta possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno, ma occorre una precisa declinazione temporale.**

	<p>Nell'ipotesi di <b>stipulazione di contratto di lavoro intermittente in virtù di una previsione da parte dei contratti collettivi che individuino periodi predeterminati riferiti all'intero anno, lo stesso sarà pertanto considerato quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</b></p>
<p><b>Intermittenti e sanzioni amministrative</b></p>	<p>La riforma del lavoro, all'articolo 1 comma 21 lettera b) stabilisce che <i>"in caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400,00 ad euro 2-100,00 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13, 23 aprile 2004, n. 124"</i>.</p> <p>Dal dettato normativo si evince che <b>la sanzione in esame trova applicazione con riferimento ad ogni lavoratore e non, invece, per ciascuna giornata di lavoro per la quale risulti inadempito l'obbligo comunicazionale.</b></p> <p>In sostanza, <b>per ogni ciclo di 30 giornate che individuano la condotta del trasgressore, trova applicazione una sola sanzione per ciascun lavoratore.</b></p>
<p><b>Apprendistato e libretto formativo</b></p>	<p>In <b>mancanza di libretto formativo</b>, secondo il Ministero, <b>è possibile indicare il percorso formativo svolto anche mediante annotazione dell'attività espletata su un registro del datore di lavoro, senza particolari formalità.</b> Tale registro sarà oggetto di verifica da parte del personale ispettivo, mediante i <b>riscontri di carattere documentale nonché di dichiarazioni dei lavoratori, al fine di constatarne la conformità con il piano formativo individuale dell'apprendista.</b></p>
<p><b>Lavoro accessorio</b></p>	<p>Riguardo al riscontro della <b>genuinità della prestazione</b>, ai fini qualificatori risulta <b>determinante unicamente il rispetto del requisito di carattere economico dei 5000 e 2000 euro.</b> Se la prestazione lavorativa è contenuta entro tali limiti, <b>al personale ispettivo non è consentito entrare nel merito delle modalità di svolgimento della prestazione perché ciò finirebbe per vanificare le finalità stesse dell'istituto.</b> In sostanza, <b>se sono corretti i presupposti di instaurazione del rapporto</b>, il Legislatore presume</p>

che **qualunque prestazione rientrante nei limiti economici sopra descritti sia per definizione occasionale e accessoria, anche se in azienda sono presenti lavoratori che svolgono la medesima prestazione con un contratto di lavoro subordinato.**

#### **OSSERVA**

In sede di accertamento ispettivo, ed esclusivamente con riferimento al soggetto committente avente natura di impresa, **nel caso di superamento del limite economico si potrà verificare se la prestazione svolta sia riconducibile ad un rapporto di tipo autonomo o subordinato. con eventuali conseguenze sul piano lavoristico e contributivo.**

#### **Associazione in partecipazione e riqualificazione del rapporto**

Ai sensi del novellato art. 2549 c.c.. in primo luogo, laddove **l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro** e il **numero degli associati impegnati in una medesima attività sia superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti.** salvo l'eccezione dei **legami familiari.** **La seconda ipotesi presuntiva si verifica,** invece, in caso di **rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare,** ovvero senza consegna del **rendiconto** previsto dall'art. 2552 del codice civile. Le limitazioni previste dalla nuova normativa, secondo il Ministero, trovano applicazione esclusivamente laddove **l'associato sia una persona fisica e non una impresa. Ciò in quanto in tale ultimo caso l'apporto è prevalentemente di carattere economico imprenditoriale.**

#### **Collaborazione a progetto**

Oltre **all'eliminazione del "programma" di lavoro o della "fase di esso",** un **requisito indispensabile** ai fini del riconoscimento della genuinità del contratto risulta essere la **descrizione di uno specifico progetto funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale obiettivamente verificabile.**

Viene precisato, inoltre, che **il progetto gestito autonomamente dal**

**collaboratore non può sinteticamente identificarsi con l'oggetto sociale, ma deve risultare caratterizzato da una sua specificità, compiutezza, autonomia ontologica e predeterminatezza del risultato atteso, in modo da costituire una vera e propria linea guida in ordine alle modalità di espletamento dell'obbligazione del collaboratore. Il progetto può dunque rientrare nell'ambito del ciclo produttivo dell'impresa e nel c.d. core business aziendale, ma non può limitarsi a sintetiche e generiche formulazioni standardizzate che identificano la ragione sociale descritta nella visura camerale del committente.**

**Baristi, camerieri,  
operai edili**

Il Ministero del Lavoro precisa che **l'indicazione riportata nella circolare n. 29/2012 in riferimento alla difficile configurabilità della collaborazione in riferimento a mansioni quali barista, cameriere, operaio edile, muratore ed altri opera esclusivamente sotto il profilo della metodologia ispettiva, al fine di orientare e uniformare l'attività di vigilanza, non volendo dunque rappresentare alcun indice presuntivo di carattere generale in ordine ai criteri distintivi tra attività autonoma e subordinata.**

Ciò che si vuole esprimere con tale elencazione è la **non riconducibilità delle attività indicate ad un progetto nelle valutazioni del solo personale ispettivo, ferme restando ovviamente le competenze giudiziali in materia di qualificazione del rapporto di lavoro.**

**Responsabilità negli  
appalti**

La principale novità introdotta nell'ambito dell'art. 29, comma 2, consiste nella **possibilità di introdurre discipline derogatorie alla responsabilità solidale da parte della contrattazione collettiva nazionale.**

In proposito, è stato sottolineato che **l'esclusione della responsabilità solidale in forza della deroga operata da parte della contrattazione collettiva nazionale sembrerebbe poter afferire ai trattamenti retributivi e non invece alle obbligazioni previdenziali e assicurative** di natura pubblicistica maturate nei confronti degli Istituti, intesi quali soggetti terzi rispetto agli accordi derogatori intercorsi tra le parti sociali. Peraltro, sulla questione può essere invocato anche un **principio di carattere generale del nostro ordinamento secondo cui non sembrerebbe consentito alla fonte contrattuale di**

**incidere direttamente sui "saldi" di finanza pubblica.**

Su tale orientamento si registrano però riserve da parte del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro che ritiene preferibile l'interpretazione secondo cui il CCNL non opera come fonte privatistica, ma opera come fonte delegata dal Legislatore con conseguente possibilità, da parte del CCNL, di derogare alla legge anche sotto il profilo previdenziale.

Il Ministero specifica che **la norma utilizza la locuzione "lavoratori" senza distinguere tra le fattispecie di lavoro subordinato o autonomo.** Sembrerebbe, pertanto, ragionevole **interpretare la disposizione in senso garantista nei confronti di ciascuna tipologia di lavoratori coinvolti nell'esecuzione dell'appalto.**

**Procedura  
conciliativa di  
licenziamento**

Riguardo alla **procedura conciliativa**, il Ministero precisa che **con apposita delega autenticata il datore di lavoro può conferire a professionisti abilitati l'autorizzazione ad essere rappresentati.** Tali professionisti **possono essere esclusivamente avvocati e consulenti del lavoro.**

Viene precisato, inoltre, che **le fattispecie di libera recedibilità**, che costituiscono ipotesi eccezionali di risoluzione del rapporto di lavoro in mancanza di qualsivoglia motivo, non **rientrano nel campo di applicazione sancito dal novellato art. 7, L. n. 604/1966 che riguarda esclusivamente i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo** di cui alla seconda parte dell'art. 3 della medesima Legge.

Restano, pertanto, **esclusi dalla nuova procedura conciliativa i casi di licenziamento del lavoratore nel periodo di prova, di licenziamento dei dirigenti di azienda, nonché i licenziamenti intimati per superamento del periodo di comportamento e il licenziamento dell'apprendista al termine del periodo formativo.**

***Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.***



Cordiali saluti

**DOTTORESSA ANNA FAVERO**