

## Il Vademecum del Ministero sulla L. 92/2012

di Nicola Porelli

Con la Lettera circolare n. 7258 del 22 aprile 2013, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali pubblica un *vademecum* sulla legge n. 92/2012, c.d. Riforma del mercato del lavoro, contenente alcuni orientamenti interpretativi condivisi dalla Direzione generale per l'Attività Ispettiva dello stesso Ministero e dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, emersi in occasione dell'incontro tenutosi il 7 e l'8 febbraio 2013.

Si sotto riporta una sintesi dei quesiti contenuti nel *vademecum*.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	
<p><b>Significato di</b> “il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”?</p> <p>Fonte: art. 1, D.Lgs. 368/2001.</p>	<p>Qualora nell'ambito di una determinata tipologia contrattuale di natura subordinata, non si riscontrino gli elementi di specialità previsti dal Legislatore, il rapporto di lavoro deve essere <b>ricondotto al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato</b>.</p>
<p>Quando può essere stipulato il contratto a termine “<b>acausale</b>”, di durata non superiore ai dodici mesi?</p> <p>Fonte: art. 1, comma 1-bis, D.Lgs. n. 368/2001.</p>	<p>Quando tra il medesimo datore di lavoro e lavoratore non siano intercorsi <b>precedenti rapporti di lavoro di natura subordinata</b>.</p> <p>Se i rapporti precedenti, tra i medesimi soggetti, sono stati di <b>natura autonoma</b>, si ritiene possibile la stipulazione di un primo contratto a termine “acausale”.</p>
<p>È possibile la <b>proroga del primo contratto a termine “acausale”</b>?</p> <p>Fonte: art. 1, comma 1-bis, D.Lgs. n. 368/2001.</p>	<p><b>No.</b></p> <p>Inoltre, nel caso di contratti iniziali inferiori ai 12 mesi, non è possibile stipulare un nuovo contratto a termine acausale per il restante periodo fino al raggiungimento dei dodici mesi.</p>
<p>È possibile fruire dei “<b>periodi cuscinetto</b>” — non superiori a 30 o 50 giorni, a seconda che il rapporto a termine abbia una durata inferiore oppure pari o superiore a sei mesi — anche nelle ipotesi di primo contratto a termine “<b>acausale</b>”?</p>	<p><b>Si, è ammessa la possibilità di usufruire dei c.d. periodi cuscinetto</b>, rispettivamente di 30 e 50 giorni.</p> <p>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.</p>

<p>In caso di <b>prosecuzione di fatto</b> del rapporto oltre il termine originariamente fissato nonché nel caso di superamento dei c.d. periodi cuscinetto (30-50 giorni), risulta applicabile la <b>sanzione amministrativa</b> da 100 a 500 euro?</p> <p>Fonte: art. 19 D.Lgs. 276/2003.</p>	<p><b>No.</b></p> <p>La mancata e/o tardiva comunicazione di prosecuzione del rapporto di lavoro non produce alcuna conseguenza sul piano sanzionatorio in quanto non espressamente prevista.</p>
<p>Nel caso in cui il rapporto di lavoro <b>prosegua oltre il termine</b> originariamente fissato, si rinvengono i margini per l'applicazione della maxi <b>sanzione per lavoro nero</b>?</p>	<p><b>No, entro i limiti dei c.d. cuscinetto di 30 e 50 giorni.</b></p> <p>Diversamente <b>la prestazione di lavoro resa nel periodo successivo allo scadere dei periodi cuscinetto è una prestazione “in nero”</b>.</p> <p>La maxi sanzione, pertanto, trova applicazione a partire rispettivamente dal 31esimo e dal 51esimo giorno ....</p>
<p>Il nuovo <b>regime degli intervalli temporali</b>, tra un contratto a tempo determinato ed il successivo, di 60 e 90 giorni in relazione alla durata del contratto scaduto pari o superiore a sei mesi, deve essere rispettato per qualunque tipologia di contratti a termine?</p>	<p>L'obbligo del rispetto degli intervalli vale <b>per ogni tipologia di contratto a termine</b> (compresa la c.d. sostituzione per maternità).</p> <p><b>L'unica fattispecie per la quale non si impone l'obbligo è l'assunzione del lavoratore in mobilità</b> (art. 8, comma 2, L. n. 223/1991).</p>
<p>Come deve essere interpretata la disposizione di cui all'art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001, che consente la <b>riduzione degli intervalli temporali</b>, in caso di successione di più contratti a termine a venti o trenta giorni, in virtù di apposite previsioni da parte della contrattazione collettiva?</p>	<p>....“<i>gli accordi di livello interconfederale o di categoria — ovvero, in via delegata, a livello decentrato — possono ridurre la durata degli intervalli per esigenze riconducibili a ragioni organizzative qualificate, legate all'avvio di una nuova attività, al lancio di un prodotto o di un servizio innovativo ecc.</i>”.</p> <p>La locuzione normativa “<i>ogni altro caso previsto dai contratti collettivi</i>” di qualsiasi livello, consente di ridurre intervalli da parte della contrattazione nazionale, territoriale o aziendale, anche in ipotesi diverse e ulteriori rispetto a quelle legate ai processi organizzativi sopra considerati (declinate dalla contrattazione collettiva).</p>
<p>Il <b>superamento del periodo massimo di occupazione a tempo determinato</b>, fissato dall'art. 5, comma 4 bis, D.Lgs. n. 368/2001, in <b>36 mesi</b>, che comporta la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, trova applicazione anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a termine?</p>	<p><b>No.</b></p> <p>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 “<i>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 (...).</i>”</p>
<p><b>È possibile, dopo un primo contratto a termine, assumere il medesimo lavoratore con contratto di lavoro intermittente</b>, senza rispettare gli intervalli temporali fissati ex art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001?</p>	<p>La condotta <b>potrebbe integrare la violazione di una norma imperativa</b> (art. 1344 c.c.) e trattandosi di un contratto stipulato in frode alla legge, con conseguente <b>nullità dello stesso e trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato</b>.</p>

<b>CONTRATTO INTERMITTENTE</b>	
<p>Può essere considerato di natura intermittente un rapporto di lavoro che presenta <b>esigui intervalli temporali</b> tra una prestazione anche di rilevante durata e l'altra?</p>	<p>Si ritiene possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente, in presenza delle causali di carattere oggettivo o soggettivo, <b>anche laddove la prestazione sia resa per periodi di durata significativa.</b></p> <p>È la non <b>esatta coincidenza tra la durata della prestazione svolta e la durata del contratto</b> che risulta fondamentale, al fine di individuare i presupposti della discontinuità o intermittenza.</p>
<p>Cosa deve intendersi per individuazione dei c.d. <b>periodi predeterminati</b> da parte della contrattazione collettiva sul piano nazionale o territoriale per lo svolgimento delle prestazioni di natura intermittente, ex art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003?</p>	<p><b>Non è possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno</b>, occorre una precisa declinazione temporale (deve essere periodo all'interno del contenitore/anno). Nell'ipotesi di 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.</p>
<p>In che modo trova applicazione la sanzione amministrativa contemplata dall'art. 1, comma 21, lett. b), L. n. 92/2012, concernente la <b>mancata comunicazione</b> dell'espletamento della prestazione lavorativa di natura intermittente?</p>	<p>La sanzione amministrativa va da euro 400,00 ad euro 2.400,00 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.</p> <p>La sanzione in esame trova applicazione con riferimento ad <b>ogni lavoratore e non invece per ciascuna giornata di lavoro.</b> Per ogni ciclo di 30 giornate che individuano la "condotta" del trasgressore, trova applicazione una sola sanzione per ciascun lavoratore.</p>
<b>APPRENDISTATO</b>	
<p>Come si può ovviare alla mancanza del <b>libretto formativo</b>?</p>	<p>È possibile indicare il percorso formativo svolto anche mediante <b>annotazione dell'attività espletata su un registro del datore di lavoro, senza particolari formalità.</b></p>
<p>Quali sono le conseguenze sanzionatorie nel caso in cui si riscontrino <b>violazioni delle disposizioni afferenti al tutor</b> nel contratto di apprendistato?</p>	<p>Le sanzioni connesse a violazioni legate alla presenza di un tutor aziendale siano <b>esclusivamente di natura amministrativa.</b></p> <p>Quindi, laddove si riscontrino le suddette violazioni non si potrà automaticamente applicare il regime sanzionatorio di cui all'art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011 per mancata formazione dell'apprendista.</p>
<b>LAVORO ACCESSORIO</b>	
<p>Quali sono le <b>principali novità</b> introdotte dalla Riforma in ordine al lavoro mediante voucher?</p> <p>Fonte: art. 70 D.Lgs. n. 276/2003</p>	<p>È possibile attivare prestazioni di natura occasionale e accessoria tenendo conto esclusivamente del <b>limite di carattere economico.</b></p> <p><b>Limite pari a euro 5.000 netti complessivi per lavoratore</b> (indipendentemente dal numero dei committenti).</p> <p><b>Limite pari a euro 2.000 netti</b> (rivalutati annualmente) per prestazioni svolte da ciascun lavoratore nei confronti di ciascun committenti imprenditori commerciali o professionisti.</p>

<p>Ai fini del riscontro della genuinità dell'utilizzo dei buoni lavoro per prestazioni accessorie occorre <b>verificarne la natura?</b></p>	<p><b>No.</b> Risulta determinante unicamente il rispetto del requisito di carattere economico dei 5.000 e 2.000 euro. <b>Al personale ispettivo non è consentito entrare nel merito delle modalità di svolgimento della prestazione ...</b> anche se in azienda sono presenti lavoratori che svolgono la medesima prestazione con un contratto di lavoro subordinato.</p>
<p>Quali sono le conseguenze in caso di <b>superamento del limite</b> economico previsto dalla legge?</p>	<p><b>Esclusivamente con riferimento al soggetto committente avente natura di impresa, in sede di accertamento ispettivo,</b> nel caso di superamento del limite economico si potrà verificare se la prestazione svolta sia <b>riconducibile ad un rapporto di tipo autonomo o subordinato</b>, con eventuali conseguenze sul piano lavoristico e contributivo.</p>
<p><b>ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE</b></p>	
<p>In quali ipotesi trova applicazione la <b>trasformazione del rapporto</b> di associazione in partecipazione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato?</p> <p>Fonte art. 2549 e 2552 c.c.</p>	<p>1) Se laddove l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro e il <b>numero degli associati impegnati in una medesima attività sia superiore a tre</b> salvo l'eccezione dei legami familiari.</p> <p>2) In caso di rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati <b>senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili</b> dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto.</p>
<p><b>COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE A PROGETTO</b></p>	
<p>Quali sono le <b>principali novità</b> della Riforma in ordine alla tipologia contrattuale delle collaborazioni a progetto?</p>	<p>Eliminazione del “programma” di lavoro o della “fase”.</p> <p><b>Requisito indispensabile:</b> descrizione di uno specifico progetto funzionalmente collegato ad un <b>determinato risultato finale obiettivamente verificabile.</b></p>
<p>Come deve essere inteso che il progetto non può consistere in una <b>mera riproposizione dell’oggetto sociale?</b></p> <p>Fonte: art. 61 D.Lgs. 276/2003.</p>	<p>Il progetto deve risultare caratterizzato da una sua <b>specificità, compiutezza, autonomia ontologica e predeterminatezza del risultato</b> atteso, in modo da costituire una vera e propria “linea guida” in ordine alle modalità di espletamento dell’obbligazione del collaboratore.</p> <p><b>Il progetto</b> può dunque rientrare nell’ambito del ciclo produttivo dell’impresa e nel c.d. <i>core business</i> aziendale, ma <b>non può limitarsi a sintetiche e generiche formulazioni standardizzate che identificano la “ragione sociale”</b> descritta nella visura camerale del committente.</p>
<p>Il <b>compenso</b> erogato al collaboratore deve essere parametrato al tempo impiegato per la realizzazione del progetto?</p> <p>Fonte: art. 63 D.Lgs. 276/2003.</p>	<p><b>No, il compenso viene erogato in relazione al raggiungimento del risultato finale, tuttavia</b> l’elemento temporale rileva ai fini della valutazione circa la congruità dell’importo attribuito al collaboratore sulla base del contratto collettivo di riferimento (minimi salariali applicati nello specifico settore e alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, in forza dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e</p>

	<p>dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati).</p> <p>Laddove non si rinvenga una contrattazione per lo specifico settore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, si fa riferimento <i>“alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto”</i>.</p> <p>.</p>
<p><b>L'elencazione delle attività, di cui alla circolare n. 29/2012, difficilmente inquadrabili nell'ambito di un genuino rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, ancorché astrattamente riconducibili ad altri rapporti di natura autonoma può costituire una presunzione di subordinazione?</b></p>	<p><b>No</b>, tale indicazione opera esclusivamente sotto il profilo della metodologia ispettiva, al fine di orientare e uniformare l'attività di vigilanza.</p> <p>.... ferme restando ovviamente le competenze giudiziali in materia di qualificazione del rapporto di lavoro.</p>
<p><b>RESPONSABILITA' SOLIDALE NEGLI APPALTI</b></p>	
<p>Quali sono le <b>novità in materia di responsabilità solidale</b> negli appalti?</p> <p>Fonte: art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003.</p>	<p>La principale novità: la <b>possibilità di introdurre discipline derogatorie alla responsabilità solidale da parte della contrattazione collettiva nazionale</b> relativamente ai <b>trattamenti retributivi</b> e non invece alle obbligazioni previdenziali e assicurative di natura pubblicistica.</p> <p>Su tale orientamento si registrano però riserve da parte del <b>Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro che ritiene preferibile l'interpretazione</b> secondo cui il CCNL non opera come fonte privatistica, ma opera come fonte delegata dal Legislatore con conseguente <b>possibilità, da parte del CCNL, di derogare alla legge anche sotto il profilo previdenziale.</b></p>
<p>La responsabilità solidale in materia di appalti trova applicazione anche con riferimento ai <b>lavoratori autonomi</b>?</p> <p>Fonte: art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003.</p>	<p>La norma utilizza la locuzione “lavoratori”, quindi sembrerebbe, pertanto, ragionevole interpretare la disposizione in senso garantista <b>nei confronti di ciascuna tipologia di lavoratori coinvolti nell'esecuzione dell'appalto.</b></p> <p>Il <b>Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro</b> ritiene preferibile l'interpretazione secondo cui la disciplina è riferibile esclusivamente ai <b>lavoratori subordinati.</b></p>
<p>L'art. 29, comma 2, trova applicazione nei confronti del <b>settore pubblico</b>?</p>	<p><b>Sembrerebbe di no</b>, anche se in tal senso si è registrato qualche pronunciamento di merito.</p> <p>.</p>

**LA PROCEDURA CONCILIATIVA DEL LICENZIAMENTO  
PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**

<p>Quali sono le conseguenze in caso di <b>mancata presentazione del datore di lavoro nel giorno della convocazione</b> per l'espletamento del tentativo di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio?</p>	<p>Il personale incaricato provvederà a redigere il <b>verbale di mancata presenza e la procedura si considera comunque espletata.</b></p>
<p>È possibile da parte dei datori di lavoro farsi <b>rappresentare in sede di procedura conciliativa?</b></p>	<p><b>Si</b>, conferendo apposita <b>delega autenticata</b> a professionisti abilitati a rappresentare il datore di lavoro. Tali professionisti possono essere esclusivamente <b>avvocati e consulenti del lavoro.</b></p>
<p>È possibile presentarsi il giorno della convocazione presso la DTL con un <b>accordo precedentemente raggiunto in sede sindacale?</b></p>	<p><b>Si.</b> Tuttavia gli Uffici non hanno solo una funzione notarile ma operando anche una attenta verifica dei presupposti e del contenuto dell'accordo stesso.</p>
<p>La procedura conciliativa del licenziamento per giustificato motivo oggettivo trova applicazione anche nelle ipotesi di c.d. <b>licenziamenti ad nutum?</b></p>	<p><b>No</b>, l'art. 7, L. n. 604/1966 afferisce esclusivamente ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.</p> <p>Restano, pertanto, <b>esclusi dalla nuova procedura</b> 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 comporto e il licenziamento dell'apprendista al termine del periodo formativo.</p>

*Nicola Porelli*  
ADAPT Professional Fellow