

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.300.213

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581**Roma, 10 settembre 2013****LAV13261****SLM****Oggetto: DL. Lavoro. Istruzioni operative del Ministero del Lavoro**

Il Ministero del Lavoro ha emanato la Circolare n. 35/2013 con le indicazioni operative rivolte al personale ispettivo sul D.L. n. 76/2013, convertito con L. n. 99/2013, di cui la Confederazione aveva già dato notizia con le circolari LAV13202 del 3 luglio 2013 e LAV13245 del 8 agosto 2013.

In particolare, la circolare fornisce chiarimenti sulle modifiche apportate dal D.L. 76/2013 alla disciplina della flessibilità in entrata e ad altre misure introdotte dalla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012).

Di seguito una sintesi delle principali disposizioni del Decreto e delle relative indicazioni fornite da I Ministero.

Apprendistato (art. 2, commi 2 e 3 e art. 9, comma 3)

Il D.L. 76/2013 demanda alla Conferenza Stato-Regioni l'adozione, entro il 30 settembre 2013, di linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, le quali potranno prevedere anche una disciplina derogatoria in merito a taluni aspetti della formazione individuati dal decreto.

Il Ministero evidenzia che dal 1° ottobre 2013, in assenza della adozione delle linee guida, tale disciplina derogatoria troverà diretta applicazione in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

Pertanto, i criteri previsti per la registrazione della formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla scorta del Libretto Formativo del Cittadino, fanno riferimento alle "Competenze acquisite in percorsi di apprendimento" e alle "informazioni personali" del lavoratore (nome e cognome, codice fiscale ecc.). Inoltre, a partire dal 1 ottobre 2013, la registrazione della formazione sarà sanzionabile in assenza dei requisiti individuati nella circolare.

Riguardo al corretto adempimento dell'obbligo formativo, per le imprese multi localizzate viene specificato che il riferimento alla "disciplina della Regione dove l'impresa ha la propria sede legale" riguarda il rispetto della sola disciplina dell'offerta formativa pubblica, in termini di durata e di contenuti della formazione. Mentre per la formazione professionalizzante farà fede esclusivamente quanto indicato nel piano formativo individuale.

La circolare del Ministero sottolinea, inoltre, la disposizione del Decreto che stabilisce la possibilità di trasformazione del contratto di apprendistato per il conseguimento della qualifica o diploma professionale, a seguito dell'ottenimento del titolo, in contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. In tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

Tirocini formativi e di orientamento (art. 2, comma 5 bis)

In materia di tirocini, il D.L. 76/2013 prevede la possibilità (non già l'obbligo) per i datori di lavoro pubblici e privati con sedi in più regioni di fare riferimento alla sola normativa della Regione dove è ubicata la sede legale, nonché la possibilità di concentrare le comunicazioni presso il Servizio informatico nel cui ambito territoriale è ubicata la sede legale.

Contratto a tempo determinato (art. 7, comma 1)

Con riferimento alla disciplina del contratto a termine c.d. acausale, la circolare del Ministero evidenzia che, a differenza della precedente regolamentazione:

- la durata massima di dodici mesi del contratto "acausale", che può essere prorogato, è comprensiva di eventuale proroga;
- la disciplina eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva in materia di contratto "acausale" va ad integrare quanto già previsto direttamente dal Legislatore. In tal modo i contratti collettivi, anche aziendali, potranno prevedere, a titolo esemplificativo, che il contratto a termine "acausale" possa avere anche una durata maggiore di dodici mesi, ovvero che lo stesso possa essere sottoscritto anche da soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato. Dunque la proroga dei contratti a tempo determinato "acausali" è consentita senza bisogno di specificare la causale, seppur nel rispetto di una durata massima complessiva di dodici mesi e fermo restando il ricorso ai c.d. periodi cuscinetto (proseguimento per ulteriori 50 giorni dal termine del contratto).

Su tale proroga il Ministero precisa che:

- può riguardare anche contratti sottoscritti (ma evidentemente non ancora scaduti) prima dell'entrata in vigore del D.L. e che rispetto agli stessi trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 del D.lgs. n. 368/2001 ad eccezione del requisito relativo alla *"esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga"*. Pertanto la proroga sarà ammessa una sola volta e solo con riferimento alla stessa attività lavorativa per cui il contratto è stato originariamente stipulato.
- l'applicazione dei *"periodi cuscinetto"* anche a tali contratti "acausali" comporta l'applicazione della disposizione già contenuta nel comma 1 dell'art. 5 del D.lgs. n. 368/2001, relativa alle maggiorazioni retributive dovute al lavoratore *"per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo"* e *"al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore"*.

Per quanto riguarda la disciplina degli intervalli tra due contratti a tempo determinato, il nuovo comma 3 dell'art. 5 del D.lgs. n. 368/2001, ripristina nuovamente a dieci o venti giorni le interruzioni, a seconda che il primo contratto abbia una durata fino a sei mesi ovvero superiore a sei mesi.

Sul punto, il Ministero evidenzia che le disposizioni che richiedono il rispetto degli intervalli tra due contratti a termine, nonché quelle sul divieto di effettuare due assunzioni successive senza soluzioni di continuità, non trovano applicazione:

- nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963;
- in relazione alle ipotesi, legate anche ad attività non stagionali, individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si segnala, infine, la introduzione in sede di conversione del D.L. 76/2013 di una modifica volta a chiarire che, in relazione alle assunzioni a termine di lavoratori in mobilità ai sensi dell'art. 8, comma 2, della L. n. 223/1991, non trovano applicazione le disposizioni di cui allo stesso D.lgs. n. 368, mentre trovano applicazione, solo a partire dal 23 agosto (legge di conversione), le nuove disposizioni riguardanti il computo dei dipendenti ai fini della L. 35/1970.

Distacco e contratto di rete (art. 7, comma 2)

Il D.L. n. 76/2013 introduce il comma 4 ter all'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003 (che disciplina l'istituto del distacco). La circolare ministeriale chiarisce che il Legislatore ha inteso configurare "automaticamente" l'interesse del distaccante al distacco qualora ciò avvenga nell'ambito di un contratto di rete. Ai fini della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il personale ispettivo si limiterà a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario.

La disposizione consente "la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso", significando che, in relazione a tale personale, il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete.

Lavoro intermittente (art. 7, comma 2 e 3)

In sede di conversione del Decreto Lavoro è stata inserita una norma di "contingentamento" nell'utilizzo dell'istituto del lavoro intermittente. Tale disposizione stabilisce che *"in ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto...il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato"*.

Si evidenzia inoltre che è stato spostato al 1° gennaio 2014 il termine ultimo di vigenza dei contratti di lavoro intermittente che, stipulati precedentemente all'entrata in vigore della L. n. 92/2012 (18 luglio 2012), non siano più compatibili con la nuova disciplina. Sul punto va chiarito che:

- l'eventuale incompatibilità dei "vecchi" contratti va verificata in relazione alle causali oggettive o soggettive che consentono l'instaurazione del rapporto, come riformulate dalla L. n. 92/2012;
- in caso di esito negativo di tale verifica e quindi di cessazione *ex lege* del rapporto, i datori di lavoro saranno comunque tenuti ad effettuare la consueta comunicazione al Centro per l'impiego ai sensi dell'art. 21 della L. n. 264/1949.

Il Ministero, infine, detta indicazioni molto stringenti ai fini ispettivi, su alcuni aspetti a cui prestare molto attenzione:

- la cessazione di una prestazione di lavoro intermittente in forza di un contratto divenuto incompatibile (dal 1 gennaio 2014) comporta il riconoscimento di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- l'eventuale assenza di tracciabilità della prestazione (ad es. comunicazione della instaurazione del rapporto di lavoro) verrà addirittura validata dagli ispettori come lavoro "nero" con le sanzioni che conseguono.

Collaborazioni coordinate e continuative a progetto (art. 7, comma 2 e 2 bis)

In materia di contratti a progetto, la legge di conversione del D.L. n. 76/2013 fornisce i seguenti chiarimenti interpretativi:

- il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente *"esecutivi e ripetitivi"*, sostituendo la disgiuntiva *"o"* con la congiunzione *"e"*. L'intervento vuole pertanto evidenziare l'incompatibilità dell'istituto con attività che si risolvano nella mera attuazione di quanto impartito dal committente (compiti meramente *"esecutivi"*) e che risultano elementari, cioè tali da non richiedere specifiche indicazioni di carattere operativo (compiti meramente *"ripetitivi"*);
- se il contratto ha per oggetto un'attività di ricerca scientifica e questa viene ampliata per temi connessi o prorogata nel tempo, il progetto prosegue automaticamente;
- attraverso call-center *outbound*, il ricorso al lavoro a progetto è ammesso sia per le attività di vendita diretta di beni, sia per le attività di servizi;
- il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto è un contratto rispetto al quale la forma scritta costituisce elemento di legittimità dello stesso (c.d. forma scritta *ad substantiam*).

Lavoro accessorio (art. 7, comma 2)

In materia di lavoro accessorio il D.L. n. 76/2013 evidenzia che la legittimità del ricorso all'istituto va verificata esclusivamente sulla base dei limiti di carattere economico, fatte salve le peculiarità proprie del settore agricolo e del lavoro prestato nei confronti di un committente pubblico. È stato infatti eliminato l'inciso "di natura meramente occasionale" che contraddistingueva le prestazioni di lavoro

accessorio, il che rafforza ancor di più l'orientamento secondo il quale l'occasionalità delle stesse non assume alcuna valenza ai fini dell'attivazione dell'istituto.

Procedura di conciliazione in caso di licenziamento (art. 7, comma 4)

La procedura di conciliazione in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo disciplinata dall'art. 7 della L. n. 604/1966 non trova applicazione nei seguenti casi:

- in caso di licenziamento per superamento del periodo di comportamento di cui all'art. 2110 c.c., come peraltro già evidenziato dal Ministero con circ. n. 3/2013;
- nelle ipotesi in cui non è dovuto il c.d. contributo per *"interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato"* ovvero per licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro;

Altro importante chiarimento introdotto dal D.L. n. 76/2013 è quello secondo il quale, se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni per la trasmissione, da parte della DTL, della convocazione al datore di lavoro e al lavoratore, *"il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore"* mentre *"la mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile"*, all'esito della quale la procedura conciliativa deve considerarsi chiusa.

Associazione in partecipazione (art. 7, comma 5)

La circolare del Ministero del Lavoro evidenzia la introduzione, in sede di conversione del D.L. n. 76/2013, di una importante deroga alla disciplina limitativa della associazione in partecipazione, in forza della quale il limite massimo di tre associati introdotto dalla L. n. 92/2012 non trova applicazione per le imprese a scopo mutualistico e associati individuati mediante elezione dall'organo assembleare di cui all'articolo 2540, il cui contratto sia certificato dagli organismi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il ministero chiarisce che la certificazione dei relativi contratti non deve essere intervenuta necessariamente prima della entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 76/2013, segnalando tuttavia che dette certificazioni dovranno essere quantomeno avviate prima di qualsiasi accertamento ispettivo.

Convalida delle risoluzioni consensuali e delle dimissioni (art. 7, comma 5)

La procedura di convalida delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro e delle dimissioni di cui ai commi da 16 a 23 dell'art. 4 della L. n. 92/2012, è estesa *"in quanto compatibil"*, anche:

- alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'art. 61, comma 1, del D.lgs. n. 276/2013 (con esclusione pertanto delle prestazioni rese ai sensi del comma 2 e 3 del medesimo art. 61);
- alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di associazione in partecipazione di cui all'art. 2549, comma 2, c.c..

Stabilizzazione di associati in partecipazione con apporto di lavoro (art. 7 bis)

L'art. 7 bis, introdotto nel corpo del D.L. n. 76/2013 dalla L. n. 99/2013, disciplina una procedura finalizzata alla *"stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro"*.

La procedura di stabilizzazione è subordinata alla stipula di contratti collettivi, nel periodo 1° giugno-30 settembre 2013, tra aziende e associazioni (di qualsiasi livello) dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero evidenzia che tali contratti devono prevedere l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – anche mediante apprendistato e anche ricorrendo ad eventuali benefici *"previsti dalla legislazione"* – entro tre mesi dalla loro stipulazione, *"di soggetti già parti, in veste di associati, di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro"*.

Nei primi sei mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro possono recedere dal rapporto di lavoro solo per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Inoltre, la circolare del Ministero mette in luce che l'accesso alla procedura di stabilizzazione è consentito *"anche"* alle aziende che siano destinatarie di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione dei pregressi rapporti.

Solidarietà negli appalti (art. 9, comma 1)

Il D.L. n. 76/2013 chiarisce i contenuti dell'art. 29, comma 2, del D.lgs. n. 276/2003 riguardanti la disciplina dell'istituto della solidarietà nell'ambito degli appalti. Al riguardo, si prevede che la disciplina in questione trova applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo, mentre non trova applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle PP.AA.

Rivalutazione sanzioni in materia salute e sicurezza sul lavoro (art. 9, comma 2)

Il D.L. n. 76/2013, nel sostituire il comma 4 bis dell'art. 306 del D.lgs. n. 81/2008, prevede la rivalutazione delle ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie.

Sul punto, il Ministero chiarisce che le sanzioni previste dalla citata disposizione riferite a violazioni commesse a decorrere dal 1° luglio 2013 sono *"automaticamente"* incrementate del 9,6%, senza applicazione di alcun arrotondamento.

In sede di conversione del decreto è stato chiarito che l'incremento si applica *"alle sanzioni irrogate per le violazioni commesse successivamente alla suddetta data"*, pertanto sono escluse tutte le sanzioni che abbiano come presupposto delle violazioni commesse prima del 2 luglio scorso.

Pluriefficacia delle comunicazioni al Centro per l'impiego (art. 9, comma 5)

Con una disposizione di interpretazione autentica, il D.L. Lavoro stabilisce che *"le previsioni di cui al comma 6 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 si interpretano nel senso che le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga ivi previste sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura – Ufficio territoriale del Governo e delle Province"*.

Tutela del lavoratore in somministrazione (art. 9, comma 6)

Il D.L. n. 76/2013 modifica anche l'art. 23, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003 evidenziando che, per tutta la durata della missione, anche per tale categoria di lavoratori resta ferma l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. n. 81/2008.

Per una più approfondita lettura della circolare ministeriale n. 35/2013 si rinvia al link sotto indicato.

Cordiali Saluti.