Legge n. 148/2011 – Chiarimenti operativi

21 Settembre 2011

Si rende noto che in data 14 settembre u.s. è stata licenziata dal Parlamento la legge n. 148/2011, di conversione con modificazioni del decreto-legge 13 agosto 2011, n.138 (la c.d. "manovra di Ferragosto"), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n° 216/2011 e recante "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo".

Per quanto di interesse, si richiama l'attenzione su talune disposizioni previste dalla manovra in vigore dal 17 settembre u.s., con particolare riferimento alle modifiche inerenti la c.d. contrattazione di prossimità, la regolamentazione relativa al collocamento obbligatorio, la disciplina sui tirocini formativi, nonché le misure di contrasto all'attività di "caporalato".

Si illustrano di seguito gli articoli concernenti le predette tematiche, riportati in allegato nel testo coordinato, per facilità di consultazione.

Art.8 – Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità –
L'art. 8 del testo ha introdotto importanti novità in materia di contrattazione di prossimità, consentendo ai contratti collettivi sottoscritti aziendalmente o territorialmente dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, di realizzare specifiche intese, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione che siano sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali e che siano finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione della crisi.

Tali intese possono risultare anche in deroga alle disposizioni di legge, fermo restando il rispetto dei principi costituzionali e comunitari, nonché in deroga a quanto previsto nei rispettivi Ccnl.

Si segnala, inoltre, che con tale ultima stesura è stata introdotta un'importante novità che riguarda la limitazione del contenuto di tali intese alle materie espressamente elencate nell'articolo e riguardanti: le mansioni del lavoratore, la classificazione e l'inquadramento del personale; i contratti a termine, il regime di solidarietà negli appalti e i ricorsi alla somministrazione; la disciplina dell'orario di lavoro, la trasformazione e la conversione dei contratti di lavoro e le conseguenze del recesso, fatta eccezione per alcuni tipi di licenziamento, adeguatamente specificati (licenziamenti discriminatori o per matrimonio o per gravidanza).

A tali intese, potrebbe essere attribuita pertanto anche la possibilità di prevedere un risarcimento economico in luogo della reintegrazione del posto di lavoro nei casi di licenziamento illegittimo, in deroga dunque a quanto definito dall'art.18 della L. n. 300/70.

L'introduzione della locuzione "con riferimento", in luogo di "incluse quelle relative", rende più stringente la norma che, nella prima stesura, rischiava di alterare gli equilibri esistenti tra i vari livelli di contrattazione collettiva, stante un ampio rinvio alle materie oggetto di tali intese.

Risultano ora possibili, quindi, le c.d. "deroghe" al Ccnl solo per le materie indicate dal comma 2 e non più elencate solo a titolo esemplificativo.

Altra modifica importante intervenuta durante l'iter parlamentare riguarda l'aver specificato che le intese con le rappresentanze sindacali operanti in azienda dovranno anch'esse essere stipulate solo

con le rappresentanze sindacali comparativamente più rappresentative.

Art. 9 – Collocamento obbligatorio e regime delle compensazioni –
è stata prevista la parziale modifica dell'art. 5 della L. n. 68/1999 in materia di collocamento obbligatorio, inserendo la possibilità per i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive o comunque facenti parte di un gruppo, di poter assumere nelle diverse unità produttive o in un'impresa del gruppo un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio in misura maggiore rispetto a quella prescritta, portando tale eccedenza a compensazione del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia.

Precedentemente, la norma faceva riferimento alla possibilità di compensare le quote esclusivamente al livello regionale, obbligo che rimane in piedi per il settore pubblico.
Tale scelta dovrà essere debitamente comunicata dal datore di lavoro, in via telematica, ai servizi competenti di ciascuna delle province interessate, per la verifica del rispetto degli adempimenti prescritti dalla legge.

Art. 11 – Livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini –
L'art. 11 del provvedimento contempla la disciplina relativa ai tirocini formativi e di orientamento, ovvero quelli legati ai percorsi di transizione dalla scuola o dall'università al lavoro, i c.d. "tirocini non curriculari".

La norma prevede che tali tirocini non possano avere una durata superiore a 6 mesi, proroghe comprese, e debbano essere promossi unicamente a favore di neo diplomati o neo laureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio, fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione.

I tirocini formativi di orientamento potranno essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti individuati dalle normative regionali, in carenza delle quali trovano applicazione, per quanto compatibili, le disposizioni dell'art. 18 della L. n. 196/97 e del relativo regolamento di attuazione.

Sul tema è intervenuto l'Inail, con l'allegata nota n. 5950 dell' 8 settembre 2011, nonché il Ministero del Lavoro con la circolare n. 24 del 12 settembre scorso, parimenti allegata.

Nel rinviare ad una lettura dei chiarimenti forniti, si evidenzia, in particolare, che il campo di applicazione del decreto attiene esclusivamente ai suddetti tirocini non curriculari, con espressa esclusione:
– dei tirocini c.d. curriculari, ovvero quelli inclusi nei piani di studio delle Università e degli istituti scolastici nonché altre esperienze incluse in un percorso formale di istruzione o formazione, la cui finalità non sia direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo;
– dei tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro promossi a favore di disoccupati, compresi i lavoratori in mobilità, e altre esperienze a favore degli inoccupati, la cui regolamentazione resta integralmente affidata alle regioni, stante la durata massima per la quale vale il disposto dell'art.7 del D.M. n. 142/98.

Lo svolgimento del tirocinio deve avvenire all'interno del periodo di frequenza del corso di studi o del corso di formazione, anche se non direttamente in funzione del riconoscimento di crediti formativi.

Si sottolinea, inoltre, che le disposizioni introdotte dalla legge in esame non attengono ai tirocini formativi e di orientamento avviati o comunque formalmente approvati prima del 13 agosto (data di

entrata in vigore del D.L. n. 138/2011), che potranno proseguire in base alla vecchia normativa e fino alla scadenza indicata nel relativo progetto.

E' da tener presente che ciò vale solo per l'attivazione del tirocinio, mentre per le eventuali proroghe dovrà applicarsi la nuova disciplina.

Qualora, in fase di accertamento, venga riscontrata la non conformità del tirocinio alla nuova disciplina e alla relativa regolamentazione regionale, ovvero alla legge n. 196/97 e al regolamento attuativo, il personale ispettivo procederà a riqualificare il rapporto come di natura subordinata, con applicazione delle relative sanzioni amministrative, disponendo altresì il recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi omessi.

L'intervento del legislatore ha inteso quindi contrastare l'uso distorto del tirocinio/stage, riportando tale strumento alla sua natura di formazione e orientamento per il mercato del lavoro, individuando, alla luce della frammentaria regolamentazione regionale, elementi di certezza per il suo corretto utilizzo.

Art. 12 – Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro –
Con l'introduzione di due articoli, il 603 bis e il 603 ter c. p., l'art. 12 della manovra d'estate ha disciplinato il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, prevedendo da 5 a 8 anni di reclusione e una multa da 1000 a 2000 euro per ciascun lavoratore reclutato mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità.

Costituiscono indice di sfruttamento la difformità sistematica della retribuzione rispetto a quanto previsto dai Ccnl, la violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria e alle ferie, nonché la sussistenza di violazioni in materia di salute e sicurezza, che sottopongano il lavoratore a condizioni di lavoro degradanti e lesive della sua incolumità.

Sono previste delle aggravanti nei confronti di chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione (c.d. caporale), nei casi in cui il numero dei lavoratori interessati sia superiore a 3 e nei casi in cui gli stessi siano minori in età non lavorativa (under 16) e siano esposti a situazioni di grave pericolo.

L'art. 603 ter c.p. ha stabilito una serie di pene accessorie rispetto a quelle già previste per i reati di cui agli artt. 603 e 603 bis, comportando l'interdizione dagli uffici direttivi nonché dai benefici fiscali, economici e contributivi per un periodo complessivo di due anni, in caso di recidiva fino a cinque anni, nei confronti delle persone giuridiche o delle imprese interessate da tale previsione.

Tra le pene accessorie rientrano anche il divieto di concludere contratti di appalto, di cottimo fiduciario, di forniture di opere beni o servizi riguardanti la pubblica amministrazione e i relativi subcontratti.

4191-Circolaren24_12092011.pdfApri

4191-nota inail 5950 dell'8 sett 2011.pdfApri

4191-Art 8-9-11-12..docxApri