Videoforum 2012 Italia Oggi-Ipsoa – le risposte del Ministero del Lavoro

25 Gennaio 2012

Si rende noto che il 20 gennaio u.s. sono state pubblicate, su Italia Oggi, le risposte fornite dal Ministero del Lavoro ai quesiti degli esperti del quotidiano medesimo, nell'ambito del Videoforum 2012 Italia Oggi – Ipsoa, tenutosi il 18 gennaio scorso, che si trasmettono in allegato.

Il Direttore Generale per le Attività Ispettive del Ministero del lavoro Paolo Pennesi è intervenuto per sanare alcuni dubbi emersi durante il Forum in materia di apprendistato, part- time, contratti di inserimento e licenziamento.

Apprendistato
Con riferimento alla disciplina dell'apprendistato, da ultimo modificato dalla c.d. Legge di Stabilità 2012 (L. n. 183/2011), i quesiti sottoposti al rappresentante del Dicastero hanno riguardato, in particolar modo, l'agevolazione contributiva prevista al comma 1 dell'art. 22 della suddetta legge che, con l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo dei giovani, consente ai datori di lavoro che hanno un numero di dipendenti pari o inferiore a nove, di fruire di uno sgravio contributivo del 100%, per un periodo di tre anni, per tutti i contratti di apprendistato, a prescindere dalla durata, stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016.

A tal proposito, il Dicastero ha chiarito che, per l'ottenimento del beneficio contributivo in questione, rileva la data di assunzione e, pertanto, anche a seguito del superamento del limite previsto di 9 lavoratori, il datore di lavoro non perderà la possibilità di fruire della decontribuzione totale.

Resta fermo quindi che "quello che va visto nella logica dei benefici contributivi è il momento genetico del rapporto".

E' stato inoltre chiarito che l'agevolazione suddetta riguarda tutti i tipi di apprendistato, non sussistendo ragionevoli motivi di esclusione di talune forme del contratto medesimo.

Per ciò che concerne il computo del limite dei nove lavoratori, è stato precisato che occorre riferirsi ai criteri generali di quantificazione dei limiti dimensionali delle imprese, escludendo dal calcolo gli apprendisti, i contratti di inserimento e di reinserimento e considerando i contratti a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro concordato tra le parti, nonché le prestazioni del semestre per i lavoratori intermittenti.

Relativamente alle sanzioni, in caso di violazioni sulla formazione è stato chiesto al Direttore generale per l'attività ispettiva di chiarire la posizione del datore di lavoro in caso di "carenza di formazione pubblica".

A tal riguardo, è stato precisato che le responsabilità per la mancata erogazione della formazione pubblica, che dovrà essere prevista dal sistema formativo regionale, non potrà essere totalmente ascrivibile al datore di lavoro.

Nell'eventualità in cui la contrattazione collettiva abbia demandato al datore di lavoro anche la previsione di tale tipologia di formazione, sarà egli stesso ad attivarsi in caso di assenza di formazione pubblica e ne sarà pertanto responsabile; viceversa, in assenza di delega e in mancanza di attivazione da parte delle regioni, il datore di lavoro non avrà alcun tipo di responsabilità.

Sempre in tema di formazione, è stato precisato che è possibile un'oscillazione o una diversificazione delle ore di formazione previste annualmente, mentre risulta particolarmente rischiosa la concentrazione della formazione alla fine del rapporto di lavoro, in quanto potrebbero sorgere problemi in sede di verifiche e controlli.

Altro punto su cui è intervenuto il Ministero ha riguardato la possibilità, nel caso di riassunzione di un apprendista il cui rapporto sia stato risolto precedentemente con lo stesso datore di lavoro, di poter sommare più punti del periodo di apprendistato ove non siano trascorsi più di 12 mesi.

Tale possibilità, prevista dalla L. n. 25/1995 e non ripresa dal T. U. dell'apprendistato, D.Lgs. n. 167/2011, sarà pertanto conseguibile solo attraverso una delega della contrattazione collettiva che dovrà altresì stabilire in che modo considerare i precedenti rapporti.

Part-time

Con riferimento ai contratti di lavoro a part-time, il Dicastero ha chiarito che pur non essendo più prevista la convalida della trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, è comunque preferibile, ove possibile, la comunicazione dell'avvenuta trasformazione mediante il sistema Unilav, così come indicato da alcune circolari ministeriali.

Relativamente alla possibilità di variare alcune clausole del contratto, come ad esempio la collocazione temporale della prestazione di lavoro, nei casi in cui è previsto un rimando a quanto disposto dal Ccnl che, però, nulla prevede al riguardo, il Ministero ha risposto che sarà possibile intervenire senza alcun problema, così come per i nuovi contratti per i quali tale materia è ora rimessa alle parti.

Inserimento

Altro tema sul quale il Ministero è stato chiamato ad intervenire è stato il contratto di inserimento per le donne, così come modificato dalla Legge di stabilità 2012.

Al tal proposito, è stato chiarito che laddove sussistano delle condizioni di svantaggio diverse da quelle espressamente previste per tale tipologia di contratto, come ad esempio uno stato di disoccupazione superiore ai 2 anni, sarà possibile usufruire delle agevolazioni previste per tale fattispecie (L. n. 407/90) ma non quelle relative al contratto di inserimento.

Licenziamento

In materia di licenziamenti, è stato esaminato il caso di licenziamento di un lavoratore che, raggiunto il requisito pensionistico, abbia deciso di continuare a lavorare.

Poiché continuare a lavorare fino a 70 anni è un diritto del lavoratore, così come previsto dal Decreto legge 201/11 (Decreto Monti), per poter operare il licenziamento di tale lavoratore dovrà sussistere o una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento, non potendo pertanto intervenire un recesso ad nutum non motivato.

Con riferimento alla suddetta fattispecie, la tutela prevista dall'art. 18 della L. n.300/70 (statuto dei lavoratori), è applicabile alle aziende con più di 15 dipendenti, mentre per gli altri si applica il principio indennitario della Legge n. 604/1966.

5351-Risposte del Ministero del lavoro.pdfApri