



# **Circolare Informativa**

## **n°19/2013**

# **Le ultime novità in materia di lavoro**

---

*Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro*

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*



---

## **INDICE**

- 1) **Apprendistato sempre applicato anche in assenza di CCNL** *pag. 3*
  - 2) **Dimissioni lavoratrice madre:**  
**disoccupazione fino ad un anno di età del bambini** *pag.3*
  - 3) **Procedura obbligatoria di conciliazione per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo** *pag.4*
  - 4) **Procedure concorsuali: fissati i parametri per la conversione della CIGS** *pag.7*
- 

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*

---



## 1) **Apprendistato sempre applicato anche in assenza di CCNL**

Il Ministero del Lavoro con l'interpello n.4/2013 ha fornito delle delucidazioni circa la corretta interpretazione di cui al D.Lgs. n.167/2011 "T.U. in materia di apprendistato" e sulla possibilità di stipulare un contratto di apprendistato qualora *l'azienda non applichi un CCNL, bensì un contratto individuale plurimo e nel settore di attività della stessa manchi un accordo interconfederale che disciplini la materia.*

Il Ministero espone alcune considerazioni preliminari di tipo normativo osservando che, l'art.2 del D.Lgs. n.167/2011 dispone quanto segue: "La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero, ai contratti collettivi di lavoro, stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Inoltre, **con riguardo all'apprendistato professionalizzante il Testo Unico in materia di apprendistato all'art.4 sottolinea la centralità del ruolo svolto dalle parti sociali** disponendo che "Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere inferiore a sei mesi e superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento".

In sintesi, **alla contrattazione collettiva viene affidata la definizione:**

- **delle qualifiche contrattuali;**
- **la durata e le modalità di erogazione della formazione tecnico-professionale e specialistica;**
- **la regolamentazione della formazione trasversale laddove, non vi sia alcuna disciplina regionale a riguardo.**

Pertanto, si osserva che l'intervento della contrattazione collettiva è sufficiente per porre in essere contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere anche in assenza di un'offerta formativa pubblica.

Con l'interpello, il Ministero ha avvalorato la volontà del Legislatore che è quella di considerare l'apprendistato come la *modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro* ovvero, *il principale strumento per lo sviluppo professionale del lavoratore.*

Per quanto precede, **può concludersi che in assenza di un contratto collettivo specifico del settore di appartenenza ovvero, qualora il datore di lavoro applichi un contratto che non regolamenti l'apprendistato, è possibile considerare la regolamentazione di un settore simile al fine di disciplinare gli aspetti normativi ed economici dell'istituto dell'apprendistato.**

---

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*

---



## 2) **Dimissioni lavoratrice madre: disoccupazione fino ad un anno di età del bambino**

Il Ministero del Lavoro con risposta all'interpello n.6/2013 ha fornito delle delucidazioni in ordine ad un quesito avanzato dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro circa la corretta interpretazione dell'art.55 del D.Lgs. n.151/2001 così come modificato dalla Riforma Fornero e concernente l'ipotesi delle dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice madre nel periodo in cui vige il divieto ovvero, entro il compimento di un anno di età del bambino e la possibilità per la stessa di beneficiare dell'indennità di disoccupazione.

Al fine di fornire la soluzione al quesito proposto, il Ministero del Lavoro ha preliminarmente ribadito che, la Riforma del Lavoro è intervenuta unicamente sull'aspetto temporale dell'Istituto della convalida delle dimissioni della lavoratrice madre **estendendo da uno ai primi tre anni di vita del bambino l'obbligo di convalida** e pertanto non ci sono riflessi di sorta circa il diritto della lavoratrice madre di beneficiare dell'indennità erogata a seguito della presentazione delle suddette dimissioni volontarie.

Per quanto precede, l'indennità in esame può essere fruita unicamente nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento ovvero, sino al compimento del primo anno di età del bambino, fermo restando quanto disciplinato all'art.54 del D.Lgs. n.151/2001 che dispone ***“Le lavoratrici non possono essere licenziate all'inizio del periodo di gravidanza e fino al termine di interdizione dal lavoro e fino ad un anno di età del bambino”***. In tale periodo opera una tutela legale a favore della lavoratrice. Inoltre, ***sempre nel periodo di vigenza del divieto la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro eccezion fatta se la sospensione riguarda l'attività dell'azienda ovvero, un reparto della stessa ed infine non può essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo a meno che la procedura di mobilità sia attività a seguito di cessazione dell'intera attività imprenditoriale”***.

Riguardo al periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento ed ai fini della fruizione delle indennità previste, l'art.55 del D.Lgs. equipara la fattispecie delle dimissioni volontarie a quella del licenziamento disponendo che: ***“In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento”***.

Per quanto precede si comprende che, la lavoratrice madre ***conserva il diritto alla percezione delle indennità previste nell'ipotesi di licenziamento***, compresa quella di disoccupazione involontaria ***unicamente laddove abbia presentato le dimissioni ovvero, sia stata licenziata entro il compimento di un anno di vita del bambino.***

**Le modifiche introdotte dalla Legge n.92/2012 non hanno in alcun modo influenzato il periodo di fruizione delle indennità, bensì hanno unicamente comportato l'estensione da un anno ai primi tre anni di vita del bimbo del periodo di convalida delle dimissioni** e ciò allo scopo di sostenere la genuinità della scelta di porre fine al rapporto di lavoro.

*Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro*

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale  
Consulenza alle Imprese*



### 3) **Procedura obbligatoria di conciliazione per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo – Chiarimenti ed istruzioni operative**

Il Ministero del Lavoro con circolare n.3/2013 ha fornito i primi chiarimenti operativi circa la procedura obbligatoria di conciliazione per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, di cui all'art.7 della L. n.604/66 come riformulato dalla L. n.92/12.

L'intervento ministeriale si focalizza maggiormente sui seguenti punti:

- I datori di lavoro interessati;
- Le motivazioni del provvedimento espulsivo;
- Le modalità obbligatorie di comunicazione fra i soggetti interessati;
- Termini obbligatori.

#### ***Datori di lavoro***

La Legge n.92/2012 individua i datori di lavoro interessati alla procedura di conciliazione nelle ipotesi di licenziamento per GMO sulla base di un limite dimensionale.

Nella specie vanno considerati:

- datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori che, in ciascuna sede, stabilimento o filiale, ufficio o reparto autonomo, occupino alle proprie dipendenze più di 15 unità (o più di 5 se imprenditori agricoli);
- datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori che nello stesso ambito comunale occupino più di 15 lavoratori;
- datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupino più di 60 dipendenti su scala nazionale.

Riguardo al computo, il numero dei prestatori di lavoro andrà calcolato non al momento in cui si procede al provvedimento espulsivo, bensì relativamente ad una **media occupazionale** degli ultimi sei mesi, senza considerare delle temporanee contrazioni di mercato.

Ai fini del computo andranno considerati:

- i lavoratori part-time in rapporto all'orario di lavoro svolto;
- i lavoratori intermittenti in rapporto all'orario di lavoro svolto nell'ultimo semestre;
- i lavoratori ripartiti, sempre in relazione all'orario svolto.

Diversamente non rientrano nel computo, le seguenti categorie:

- apprendisti;
- assunti con contratto di inserimento (*fin quando rimarrà nel nostro ordinamento, in quanto è stato abrogato dalla Riforma Fornero a partire dal prossimo anno*);
- lavoratori somministrati.

#### ***Le motivazioni del licenziamento***

Preliminarmente ricordiamo che, la nuova procedura di conciliazione introdotta dalla Legge n.92/2012 non trova applicazione verso tutti i datori di lavoro e non copre tutte le ipotesi di licenziamento.

***Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro***

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*



Difatti il solo provvedimento che prevede la procedura in esame è rappresentato dal licenziamento per giustificato motivo oggettivo .

A riguardo, la circolare ha indicato le ipotesi concrete di sussistenza del giustificato motivo oggettivo, nelle specie si tratta di:

- ristrutturazione di reparti;
- soppressione del posto di lavoro;
- terziarizzazione delle attività e/o esternalizzazione delle attività;
- inidoneità fisica connessa all'impossibilità di "repechage";
- licenziamento del lavoratore edile per chiusura cantiere;
- licenziamento correlato a provvedimenti della P.A. ovvero, licenziamento causato dall'applicazione di misure detentive.

Nell'ambito del licenziamento per GMO non rientrano le ipotesi di licenziamento per superamento del periodo di comporto in quanto già tutelati dal novellato art.18 dello Statuto dei Lavoratori.

Un'altra osservazione da fare per quanto concerne l'attivazione della procedura di conciliazione innanzi alla DTL competente è quella relativa alla differenziazione tra ipotesi di licenziamento per GMO ed ipotesi di licenziamento collettivo.

***Ebbene, laddove si è in presenza di u numero di licenziamenti superiori ad uno ma, inferiori a cinque trova applicazione la nuova procedura di conciliazione in quanto si resta nell'alveolo del licenziamento per GMO in tal caso definito "recesso plurimo".***

***Diversamente, laddove il numero dei licenziamenti sia superiore a quattro trova applicazione la procedura per riduzione collettiva di personale di cui alla Legge n.221/1191.***

#### ***Modalità obbligatorie di comunicazione e termini***

***Qualora il datore di lavoro intenda procedere ad un licenziamento per GMO deve inviare:***

- ***una comunicazione al lavoratore contenete l'intenzione ed i motivi del licenziamento;***
- ***la medesima comunicazione alla DTL competente per territorio. Tale comunicazione può essere trasmessa a mezzo raccomandata A/R oppure utilizzando il canale telematico (PEC).***

#### ***Termini obbligatori***

Considerando i tempi brevi del nuovo tentativo di conciliazione, ***la DTL entro 7 giorni dal ricevimento dell'istanza da parte del datore deve convocare le parti innanzi alla commissione provinciale di conciliazione.***

#### **Secondo le indicazioni fornite dal Ministero:**

- il termine di 20 giorni si calcola dalla data di convocazione (*all'interno dei 20 giorni sono da considerarsi anche i tempi necessari alla ricezione della lettera raccomandata*);
- il termine di 7 giorni può essere prorogato unicamente nell'ipotesi di giustificato e documentato impedimento di una delle parti e per un massimo di altri 15 giorni;
- il termine massimo di 20 giorni può essere superato esclusivamente nel caso in cui le parti lo ritengano necessario ai fini del raggiungimento dell'accordo.

***Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro***

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*





A fronte dello svolgimento della conciliazione si potranno presentare tre diverse situazioni:

- **conferma della volontà espressa dal datore di lavoro** e conseguente provvedimento espulsivo a seguito della mancata presentazione del lavoratore;
- **accordo tra datore di lavoro e lavoratore riguardo al provvedimento espulsivo**, con conseguente accordo in relazione ad eventuali somme a favore del lavoratore;
- **fallimento della conciliazione e conseguente mancato accordo**, sia perché le parti non hanno raggiunto lo stesso, sia per l'abbandono della conciliazione da parte di uno dei soggetti o di entrambi.

Con riguardo al primo e all'ultimo caso, il datore di lavoro potrà procedere con il licenziamento, salvo il diritto del lavoratore ad impugnare lo stesso avanti le competenti sedi giudiziarie nell'ultimo dei casi esaminati.

#### 4) **Procedure concorsuali: fissati i parametri per la conversione della CIGS**

Sulla G.U. n. 28 del 2 febbraio scorso è stato pubblicato il Decreto del Ministero del Lavoro del 4 dicembre 2012, che individua i parametri oggettivi per l'autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS).

In particolare, il decreto elenca i parametri oggettivi per la valutazione delle istanze presentate dal curatore fallimentare, dal commissario liquidatore e dal commissario straordinario.

Brevemente ricordiamo che, la **Riforma del Lavoro** ha definito un nuovo assetto per quanto concerne gli ammortizzatori sociali.

**Le novità riguardano l'istituto della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e se da una parte prevedono l'allargamento della platea dei soggetti beneficiari del trattamento di CIGS, dall'altra comportano l'abrogazione dell'articolo 3 della Legge n.223/1991 ovvero, la soppressione della possibilità di ricorrere alla CIGS in caso di procedure concorsuali a far data dal 1° gennaio 2016.**

Successivamente la Legge n. 134 del 7 agosto 2012 (di conversione al c.d. "Decreto Sviluppo") ha introdotto sempre all'art.3 Legge n.223/1991 delle modificazioni relative al ricorso alla CIGS in caso di procedure concorsuali (ovviamente tale ricorso è possibile fino al 31 dicembre 2015).

La novella disposizione prevede che *"Il trattamento straordinario di integrazione salariale è concesso, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, ai lavoratori delle imprese soggette alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali."*

Alla luce di tali novità il Ministero del Lavoro ha emanato il Decreto 4 dicembre 2012 individuando i parametri oggettivi da prendere in considerazione in sede di valutazione della concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale.

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale  
Consulenza alle Imprese*



Pertanto, nelle ipotesi di dichiarazione di fallimento, emanazione di provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, sottoposizione a procedure di amministrazione straordinaria, **i parametri oggettivi da prendere in considerazione ai fini della concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale sono i seguenti:**

- misure volte all'attivazione di azioni miranti alla prosecuzione dell'attività aziendale o alla ripresa della stessa, adottate ovvero, da adottarsi da parte del responsabile alla procedura concorsuale;
- manifestazioni di interesse da parte di terzi, anche conseguenti a proposte di cessione anche parziale dell'azienda, o affitto a terzi dell'azienda stessa o di rami di essa;
- tavoli, in sede governativa o regionale, finalizzati all'individuazione di soluzioni operative volte alla continuazione o, ripresa dell'attività, anche mediante cessione, totale o parziale della stessa, ovvero l'affitto a terzi dell'azienda o di rami di essa.

L'articolo 3 del DM 4 dicembre 2012, in aggiunta a quanto indicato nell'art.2, individua ulteriori parametri da indicare, anche in maniera alternativa, nell'istanza di concessione del trattamento CIGS.

Tali ulteriori parametri sono i seguenti:

- piani volti al distacco dei lavoratori presso imprese terze;
- stipula di contratti a tempo determinato con datori di lavoro terzi;
- piani di ricollocazione dei lavoratori;
- programmi di riqualificazione delle competenze, di formazione o di politiche attive in favore dei lavoratori, predisposti da soggetti pubblici, Fondi interprofessionali per la formazione continua, Agenzie per il Lavoro e soggetti autorizzati o accreditati.

Il decreto è in vigore dal 2 febbraio 2013 (*data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale*) e si applica alle istanze di trattamento straordinario di integrazione salariale presentate successivamente alla predetta data.

Come di consueto, abbiamo predisposto una panoramica sugli ultimi aggiornamenti in materia di lavoro segnalando quelli che ritenevamo fossero di maggiore interesse.

E' evidente che i nostri uffici restano a disposizione per gli eventuali approfondimenti che fossero ritenuti di interesse aziendale

Cordiali saluti

*Cafasso & Figli*  
*Circolari e News del Lavoro*

---

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*

---