

Interpelli in sintesi: mobilità, contratto a termine, apprendistato professionalizzante

di Nicola Porelli

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha pubblicato in data 19 ottobre 2012 n. 6 risposte a quesiti presentati a mezzo interpello. Di queste sei interpretazioni si sotto riporta una analisi sintetica delle tre più significative (a parere di chi scrive).

Interpello n.	29 del 19 ottobre 2012
Richiedente	Confcommercio
Oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - L. n. 223/1991 - diritto all'indennità di mobilità per i dipendenti di imprese esercenti attività commerciali con meno di 50 dipendenti al termine di un periodo di CIGS.
Istanza	Per un'impresa esercente attività commerciale è possibile attivare la procedura di mobilità qualora, durante il periodo di CIGS precedentemente concesso, sia venuto meno il requisito occupazionale dei 50 dipendenti (requisito per accesso a CIGS e mobilità per aziende inquadrate nel settore commerciale)? E nel caso in cui l'azienda richiedente la mobilità (con meno di 50 dipendenti) sia passata, senza soluzione di continuità, da un periodo di CIGS per cessazione attività ad un periodo di CIG in deroga?
Sintesi risposta	È possibile attivare la procedura di mobilità (art. 4 L. 223/1991), durante o al termine della CIGS, anche qualora, nel corso delle sospensioni dal lavoro, il livello occupazionale sia sceso al di sotto del limite dimensionale dei 50 dipendenti. Se così non fosse non sarebbe garantita la parità di trattamento tra lavoratori licenziati in periodi diversi. Medesima conclusione per il secondo quesito: il requisito dimensionale va valutato al momento della presentazione della richiesta di CIGS.
Note	Con questo interpello viene ribadito e confermato che il requisito occupazionale per l'accesso alla mobilità (successiva a CIGS e/o CIG in deroga) deve sussistere al momento dell'attivazione della CIGS.

Interpello n.	32 del 19 ottobre 2012
Richiedente	Assolavoro
Oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – L. n. 92/2012 (riforma lavoro) – contratto di lavoro a tempo determinato – computo del periodo massimo di trentasei mesi.
Istanza	Qual'è la corretta interpretazione del dispositivo normativo ex art. 5, comma 4 bis, D.Lgs. n. 368/2001, afferente al computo del periodo massimo di occupazione del lavoratore in caso di successione di più contratti a termine per

	<p>lo svolgimento di mansioni equivalenti? In particolare, è possibile per un'azienda utilizzatrice, una volta esaurito il periodo massimo di trentasei mesi consentito dalla legge (come sommatoria tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione a tempo determinato), far ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato nei confronti del medesimo lavoratore?</p>
Sintesi risposta	<p>.... il datore di lavoro, una volta esaurito il periodo massimo di trentasei mesi (come sommatoria tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione a tempo determinato), può impiegare il medesimo lavoratore ricorrendo alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.</p>
Note	<p>Il periodo massimo di lavoro a termine tra datore di lavoro e lo stesso lavoratore non può superare, con mansioni equivalenti, i trentasei mesi nell'arco della vita lavorativa. Nel computo dei trentasei mesi si considerano anche i periodi di missione in somministrazione a tempo determinato. Qualora vengano superati i trentasei mesi il rapporto si considera a tempo indeterminato. Tuttavia, una volta raggiunti i trentasei mesi, il datore di lavoro potrà ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore.</p> <p>Da più parti sono state sollevate perplessità sulle conclusioni ministeriali (si veda anche circ. Min. Lav. n. 18/2012), perché i periodi di missione contano per il raggiungimento del limite dei trentasei mesi ma nello stesso tempo, una volta raggiunti i trentasei mesi, è possibile continuare a utilizzare il lavoratore facendo ricorso alla somministrazione a tempo determinato. Si tratta di una interpretazione ministeriale, non di disposizione avente forza di legge e come tale in caso di contenzioso la giurisprudenza potrà dare una "diversa" lettura.</p>

Interpello n.	34 del 19 ottobre 2012
Richiedente	Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
Oggetto	apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere – durata della formazione – previsioni collettive.
Istanza	<p>....sono legittime quelle clausole contrattuali (es. art. 14, c. 3, accordo apprendistato settore turismo) che prevedono una riduzione dell'impegno formativo in caso di verifica del Piano Formativo Individuale ad opera dell'ente bilaterale, oltre che all'integrale applicazione delle disposizioni contrattuali relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua ?</p>
Sintesi risposta	<p>Non appare in linea con quanto disposto dal T.U. sull'apprendistato (D.Lgs. 167/2011); con i principi costituzionali di parità di trattamento; con i principi comunitari sulla libera concorrenza; una riduzione del monte ore di formazione esclusivamente in funzione basandosi su elementi estranei alla età anagrafica o al fabbisogno formativo utile al raggiungimento della qualifica contrattuale.</p>
Note	La contrattazione collettiva a livello nazionale e/o gli accordi interconfederali, possono ridurre il monte ore di formazione solo con

riferimento a parametri di età dell'apprendista e/o al fabbisogno formativo per il raggiungimento della qualifica contrattuale.

Il personale ispettivo, qualora ne ricorrano le condizioni, potrà disporre (art. 7 D.Lgs. 167/2011) una integrazione del Piano formativo Individuale, assegnando al datore di lavoro un congruo termine entro il quale recuperare il debito formativo.

Nicola Porelli
ADAPT Professional Fellow
Consulente del lavoro in Vicenza
nicola@studiobuaporelli.it