ANTEPRIMA

LE NUOVE LEGGI CIVILI

Il lavoro riformato

Commento al decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, e alle disposizioni lavoristiche di cui al decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, al decreto-legge 1° luglio 2013, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 94, alla legge 6 agosto 2013, n. 97, e al decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101

a cura di
MICHELE TIRABOSCHI

in collaborazione con
ROBERTA CARAGNANO
MARIA GIOVANNONE
FLAVIA PASQUINI

Giuffrè Editore
(settembre 2013)

INDICE SOMMARIO

PARTE I
GUIDA ALLA LETTURA DELLE MISURE PER IL LAVORO DEL GOVERNO LETTA

1. Un piano per il lavoro senza una visione e senza un progetto *di Michele Tiraboschi* 000
2. Le misure per il lavoro del Governo Letta: un percorso di lettura *di Maria Giovannone* 000
3. Dal decreto-legge n. 76 alla legge n. 99 del 2013: *Back to the future* o *Timeline*? *di Gaetano Zilio Grandi* 000
4. I (lunghi) tempi di entrata a regime e le (scarse) risorse finanziarie del pacchetto lavoro *di Nicola D'Erario, Michele Tiraboschi* 000
5. Decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, e decreto legge 21 giugno 2013, n. 69. Rinvii alle regioni e alla contrattazione collettiva: una rassegna ragionata *di Emmanuele Massagli* 000

PARTE II
COMMENTARIO AI PROFILI LAVORISTICI DEL DECRETO-LEGGE 28 GIUGNO 2013, N. 76, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE 9 AGOSTO 2013, N. 99

SEZIONE A
MISURE STRAORDINARIE PER LA PROMOZIONE DELLA OCCUPAZIONE, IN PARTICOLARE GIOVANILE, E DELLA COESIONE SOCIALE
(TITOLO I, ARTT. 1-6)

1. Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani *di Nicola D'Erario, Michele Tiraboschi* 000
2. Interventi straordinari per favorire l'occupazione giovanile: apprendistato, alternanza e tirocini *di Michele Tiraboschi* 000

3. Il Piano per il mezzogiorno e le misure per i lavoratori svantaggiati per il rilancio del sistema paese *di Roberta Caragnano, Nicola D'Erario*..... 000
4. La carta acquisti per la promozione dell'inclusione sociale nel Mezzogiorno *di Silvia Spattini*..... 000
5. Le misure e le procedure per la riprogrammazione dei fondi strutturali *di Roberta Caragnano, Nicola D'Erario* 000
6. Prime misure per l'attuazione della c.d. "garanzia per i giovani" *di Giulia Rosolen, Michele Tiraboschi*..... 000
7. Istruzione e formazione: una occasione mancata *di Emmanuele Massagli*.. 000

SEZIONE B
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTI DI LAVORO E DI OCCUPAZIONE
(TITOLO II, ARTT. 7-9)

8. Il lavoro a termine nuovamente riformato *di Maria Giovannone, Michele Tiraboschi* 000
9. Le modifiche alla disciplina della acausalità nella somministrazione di lavoro *di Silvia Spattini, Michele Tiraboschi*..... 000
10. La disciplina del distacco e le nuove regole sulla codatorialità nelle reti di imprese *di Davide Venturi*..... 000
11. I contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto (e non) e le c.d. partite IVA *di Gabriele Bubola*..... 000
12. Lavoro accessorio e buoni lavoro *di Davide Venturi* 000
13. Il lavoro intermittente *di Maria Giovannone, Roberta Scolastici* 000
14. La disciplina dei licenziamenti e la procedura di conciliazione preventiva *di Maria Giovannone, Maria Tuttobene* 000
15. L'associazione in partecipazione con apporto di lavoro *di Gabriele Bubola, Flavia Pasquini*..... 000
16. Gli incentivi per l'assunzione dei percettori di assicurazione sociale per l'impiego *di Nicola D'Erario*..... 000
17. I fondi di solidarietà: tra nuovi termini di costituzione e promozione della bilateralità *di Silvia Spattini*..... 000
18. La conservazione dello stato di disoccupazione *di Silvia Spattini* 000
19. La stabilizzazione degli associati in partecipazione che apportano lavoro (e un refuso sui tirocini?) *di Flavia Pasquini*..... 000
20. La banca dati delle politiche attive e passive *di Silvia Spattini*..... 000
21. La responsabilità solidale negli appalti *di Gabriele Gamberini*..... 000
22. Le previsioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro *di Maria Giovannone, Yuri Russo*..... 000
23. Le novità in materia di vigilanza *di Giovanna Carosielli, Davide Venturi*.. 000
24. Apprendistato: la transizione dal primo al secondo livello *di Michele Tiraboschi* 000

25. Le misure per il lavoro dei disabili *di Sandro Giovannelli, Alessandra Innesti* 000
26. Le previsioni per i lavoratori extracomunitari, i comunitari irregolari e il fondo per i minori stranieri *di Roberta Caragnano* 000
27. Le assunzioni nelle imprese agricole *di Giovanna Carosielli, Davide Venturi* 000
28. L'utilizzo dei fondi premiali per la stipula di contratti a tempo determinato e collaborazioni coordinate e continuative per attività di ricerca *di Gabriele Bubola* 000

SEZIONE C
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PREVIDENZA SOCIALE, LAVORO CARCERARIO ED ENTI DI DIRITTO PRIVATO
(TITOLO II, ARTT. 10-10-*BIS*)

29. Le disposizioni in materia previdenziale: una visione di sistema *di Giuliano Cazzola* 000
30. Le disposizioni in materia previdenziale: una analisi di dettaglio dei primi sette commi dell'articolo 10 *di Michele Squeglia, Luisa Tadini* 000
31. Il finanziamento degli incentivi al lavoro dei detenuti *di Daniele Alborghetti* 000
32. Enti previdenziali di diritto privato e "welfare professionale" *di Michele Squeglia* 000
33. Disposizioni concernenti gli enti di diritto privato *di Francesco Verbaro* ... 000

PARTE III

COMMENTARIO ALLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO E APPALTI DEL DECRETO-LEGGE 21 GIUGNO 2013, N. 69, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE 9 AGOSTO 2013, N. 98

1. Gli interventi sul DURC *di Carmine Santoro* 000
2. Le altre semplificazioni in materia di sicurezza *di Nicola D'Erario* 000
3. La nuova inchiesta amministrativa infortuni *di Carmine Santoro* 000
4. Certificati di gravidanza tra comunicazioni telematiche e nuovi soggetti obbligati *di Roberta Caragnano, Nicola D'Erario* 000
5. Misure di semplificazione per le prestazioni lavoratotive di breve durata, per i lavoratori agricoli e per le piccole imprese *di Nicola D'Erario* 000
6. Le modifiche alla disciplina della responsabilità fiscale negli appalti *di Gabriele Gamberini, Davide Venturi* 000

PARTE IV
COMMENTARIO ALLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO DELLA LEGGE 6 AGOSTO 2013, N. 97, E DEL DECRETO-LEGGE 1° LUGLIO 2013 N. 78, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE 9 AGOSTO 2013, N. 94

SEZIONE A
DISPOSIZIONI PER L'ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DERIVANTI DALL'APPARTENENZA DELL'ITALIA ALL'UNIONE EUROPEA. LEGGE EUROPEA 2013

1. Il computo dei lavoratori a termine ai fini dell'esercizio dei diritti sindacali *di Maria Giovannone* 000

SEZIONE B
DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI ESECUZIONE DELLA PENA

2. Il lavoro come alternativa al carcere ed elemento del trattamento penitenziario *di Daniele Alborghetti* 000

PARTE V
COMMENTARIO ALLE PRINCIPALI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PUBBLICO DEL DECRETO-LEGGE 31 AGOSTO 2013, N. 101

1. Lavoro pubblico: prime riflessioni su una riforma che non c'è *di Umberto Buratti* 000

Elenco delle abbreviazioni 000
Notizie sugli autori 000

19.
LA STABILIZZAZIONE DEGLI ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE CHE APPORTANO LAVORO (E UN REFUSO SUI TIROCINI?)

FLAVIA PASQUINI

SOMMARIO: 1. La stabilizzazione degli associati in partecipazione dalla riforma Fornero ad oggi. – 2. Il ruolo della contrattazione collettiva nella procedura di stabilizzazione prevista in sede di conversione del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76. – 3. L'introduzione di una ulteriore ipotesi di conciliazione obbligatoria e gli ulteriori adempimenti "burocratici". – 4. Nota bibliografica.

Decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76
convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99

Articolo 7-*bis*
(Stabilizzazione di associati in partecipazione con apporto di lavoro)

1. Al fine di promuovere la 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, nel periodo compreso fra il 1º giugno 2013 e il 30 settembre 2013, le aziende, anche assistite dalla propria associazione di categoria, possono stipulare con le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale specifici contratti collettivi che, ove abbiano i contenuti di cui al comma 2, rendono applicabili le disposizioni di cui ai commi successivi.
2. I contratti di cui al comma 1 prevedono l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, entro tre mesi dalla loro stipulazione, di soggetti già parti, in veste di associati, di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Per le assunzioni sono applicabili i benefici previsti dalla legislazione per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Le assunzioni a tempo indeterminato possono essere realizzate anche mediante contratti di apprendistato. I lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivono, con riferimento a tutto quanto riguardante i pregressi rapporti di associazione, atti di conciliazione nelle sedi e secondo le procedure di cui agli articoli 410 e seguenti del codice di procedura civile.
3. Nei sei mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro possono recedere dal rapporto di lavoro solo per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

4. L'efficacia degli atti di conciliazione di cui al comma 2 è risolutivamente condizionata all'adempimento dell'obbligo, per il solo datore di lavoro, del versamento alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, a titolo di contributo straordinario integrativo finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale, di una somma pari al 5 per cento della quota di contribuzione a carico degli associati per i periodi di vigenza dei contratti di associazione in partecipazione e comunque per un periodo non superiore a sei mesi, riferito a ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato.
5. I datori di lavoro depositano, presso le competenti sedi dell'INPS, i contratti di cui al comma 1 e gli atti di conciliazione di cui al comma 2, unitamente ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati con ciascun lavoratore e all'attestazione dell'avvenuto versamento di cui al comma 4 entro il 31 gennaio 2014, ai fini della verifica circa la correttezza degli adempimenti. Gli esiti di tale verifica, anche per quanto riguarda l'effettività dell'assunzione, sono comunicati alle competenti Direzioni territoriali del lavoro individuate in base alla sede legale dell'azienda.
6. L'accesso alla normativa di cui al presente articolo è consentito anche alle aziende che siano destinatarie di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione dei pregressi rapporti. Gli effetti di tali provvedimenti sono sospesi fino all'esito della verifica di cui al comma 5.
7. Il buon esito della verifica di cui al comma 5 comporta, relativamente ai pregressi rapporti di associazione o forme di tirocinio, l'estinzione degli illeciti, previsti dalle disposizioni in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali, anche connessi ad attività ispettiva già compiuta alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto e con riferimento alle forme di tirocinio avviate dalle aziende sottoscrittrici dei contratti di cui al comma 1. Subordinatamente alla predetta verifica viene altresì meno l'efficacia dei provvedimenti amministrativi emanati in conseguenza di contestazioni riguardanti i medesimi rapporti anche se già oggetto di accertamento giudiziale non definitivo. L'estinzione riguarda anche le pretese contributive, assicurative e le sanzioni amministrative e civili conseguenti alle contestazioni connesse ai rapporti di cui al presente comma.

1. La stabilizzazione degli associati in partecipazione dalla riforma Fornero ad oggi

Non è, quello in commento, il primo intervento di stabilizzazione dell'occupazione riguardante gli associati in partecipazione, anche al fine di garantirne il corretto utilizzo in caso di apporto di lavoro, a seguito della entrata in vigore della riforma Fornero ([1]). Come le misure che lo hanno proceduto, esso potrebbe però trovare, per le ragioni che saranno di seguito dettagliate, una piuttosto scarsa applicazione, quanto meno se si escluderanno dalla valutazione complessiva, che altrimenti risulterebbe falsata, gli specifici settori che sembra essere più specificamente destinato a "sanare" (in particolare in consi-

([1]) L. n. 92/2012.

derazione di quanto previsto dai commi 6 e 7 dell'art. 7-*bis* qui in commento ([2])).

Il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 5 ottobre 2012 aveva infatti istituito un Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione delle donne di qualsiasi età e dei giovani fino a 29 anni ([3]), prevedendo un incentivo pari ad euro 12.000 per chi avesse stabilizzato, entro il 31 marzo 2013, tra gli altri, associati in partecipazione che apportassero *anche* lavoro ([4]), i cui rapporti fossero in essere oppure cessati nei sei mesi precedenti l'assunzione. L'incentivo era previsto anche nel caso di assunzioni a tempo determinato di durata minima di 12 mesi con "incremento della base occupazionale". In questo secondo caso, l'incentivo poteva arrivare ad euro 6.000 nel caso di contratto superiore a 24 mesi, ed entrambi gli incentivi sarebbero spettati fino ad un massimo di 10 contratti per ciascun datore di lavoro. Detti incentivi erano poi naturalmente previsti nel limite delle risorse disponibili e sulla base dell'ordine cronologico di invio delle domande ([5]).

La norma aveva però rappresentato poco più di un tentativo – peraltro alquanto discutibile – per sostenere, attraverso un incentivo economico, il nuovo quadro legale introdotto dalla riforma Fornero, con cui evidentemente si era inteso imporre d'imperio una certa "stabilità" occupazionale, senza riuscirvi, posto che il Governo era stato costretto a intervenire con risorse pubbliche non preventivate, al fine di scongiurare la mancata conferma in servizio di un significativo numero di lavoratori atipici e temporanei (tra l'altro "messi al bando" dalla stessa riforma Fornero). Posto poi che, come noto, dal 18 luglio 2012 non è possibile attivare più di tre contratti di associazione in partecipazione

---

([2]) E su almeno uno dei quali la giurisprudenza ha già provveduto ad evidenziare diverse criticità: cfr. le ordinanze Trib. Torino 17 giugno 2013, 20 giugno 2013 e 21 giugno 2013.

([3]) Sul punto, la circ. Inps n. 122/2012 aveva chiarito che doveva trattarsi di uomini che non avevano ancora compiuto 30 anni alla data della trasformazione/assunzione.

([4]) Mentre l'art. 7-*bis* della l. n. 99/2013, qui in commento, come si evidenzierà meglio oltre pare riferirsi unicamente agli associati che apportino *esclusivamente* lavoro

([5]) Peraltro, alla data del 2 novembre 2012 il contatore sul sito Inps aveva già notificato l'esaurimento del totale dei fondi stanziati dal Ministero del lavoro per mezzo del decreto, pubblicato solamente il 17 ottobre precedente. Il che significa che in poco più di due settimane sono state "prenotate" risorse pari a circa 230 milioni di euro. Inoltre, assolutamente poco condivisibile è da ritenersi la scelta del criterio del "chi primo arriva meglio alloggia", ricollegato alla erogazione degli incentivi sulla base del mero ordine cronologico di invio delle domande. Tale soluzione, infatti, ha escluso nei fatti dalla "corsa" coloro che non possedevano al proprio interno uno staff qualificato o un consulente particolarmente attento e meticoloso (verosimilmente, quindi, le micro realtà). Inoltre, ha inevitabilmente favorito coloro che avevano autonomamente deciso la trasformazione o stabilizzazione indipendentemente dagli incentivi, e che dunque avrebbero operato comunque. Costoro, infatti, hanno certamente presentato la domanda con tempestività, con la conseguenza che l'incentivo si è presentato come un graditissimo ed inaspettato "regalo". Al contrario, appare irrisorio il tempo di soli 16 giorni che ha avuto a disposizione chi ha dovuto apprendere dei contenuti del provvedimento e decidere la stabilizzazione o trasformazione di uno o più rapporti, valutandone al contempo il possibile impatto anche sul proprio modello organizzativo.

con riferimento alla medesima attività, verosimilmente, gli unici che hanno potuto usufruire delle agevolazioni sono stati coloro che avevano certi-ficato, prima di tale data, i suddetti contratti avvalendosi della "eccezione" all'applicazione della nuova normativa prevista dall'articolo 1, comma 29, legge 28 giugno 2012, n. 92.

Appena in tempo rispetto alla entrata in vigore della riforma Fornero, vi è stato poi chi ha seguito un'altra strada, che, in qualche modo, le misure contenute nella legge di conversione del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, paiono suggerire di imboccare ancora oggi, sebbene sulla base di una diversa norma (appunto l'art. 7-*bis* della l. n. 99/2013, qui in commento): Golden Lady Company S.p.A. ha infatti sottoscritto, il 16 luglio 2012, un contratto collettivo con Femca Cisl, Filctem Cgil e Uilta Uil ai sensi dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, così come convertito nella legge 14 settembre 2011, n. 148 ([6]). Con la finalità di «garantire una maggiore occupazione a livello nazionale evitando nel contempo una crisi occupazionale», le parti nell'accordo hanno in particolare stabilito che «Le disposizioni contenute nell'articolo 1, commi 28 e 30 della legge 28 giugno 2012, n. 92, produrranno i loro effetti entro dodici mesi dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della norma». La posticipazione dell'efficacia della norma citata era evidentemente parsa necessaria al fine di valutare e graduare nel tempo le modalità di assunzione con contratto di lavoro subordinato dei lavoratori che fino a quel momento avevano apportato la loro opera nei punti vendita aziendali mediante un contratto di associazione in partecipazione. La riforma Fornero non aveva infatti previsto alcun tipo di regime transitorio o di incentivo per la stabilizzazione di rapporti basati su contratti che non sarebbe più stato possibile porre in essere a seguito della entrata in vigore del novellato testo normativo. Da notare, in quanto modalità ripresa dal legislatore anche nelle norme approvate nell'agosto 2013, che l'accordo in commento aveva previsto la stabilizzazione, entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge, dei rapporti in essere con i propri associati con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ferma però la possibilità, laddove ne ricorressero i presupposti, di utilizzare (sebbene si trattasse evidentemente di soggetti con una certa esperienza lavorativa ed un conseguente bagaglio professionale) contratti di apprendistato.

Al di là del richiamo, probabilmente inopportuno sia in quel caso sia, come si vedrà, nell'articolo 7-*bis* qui in commento, alla possibilità di operare la stabilizzazione anche mediante l'apprendistato, il contratto aziendale in que-

---

([6]) Con l'introduzione dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, il legislatore ha voluto attribuire alle Parti Sociali la facoltà di regolamentare direttamente alcuni aspetti dei rapporti di lavoro. In sintesi, tramite contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, si possono realizzare specifiche intese su specifiche materie (es. modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite Iva, i contratti a termine, ecc.), in deroga non solo ai contratti collettivi nazionali, ma anche a leggi dello Stato, con diverse finalità, tra le quali spicca l'incremento della occupazione.

stione, così come la norma appena varata dal Legislatore, indicano come la regolazione del mercato del lavoro possa essere in alcuni casi più opportunamente gestita dalle parti sociali, soprattutto a livello di prossimità, là dove interventi legislativi rigidi, applicabili in modo indifferenziato per tutte le aziende e per tutti i settori produttivi, rischiano non di rado di realizzare effetti opposti a quelli desiderati.

Resta tuttavia da chiedersi, nel caso "Golden Lady", se effettivamente le parti firmatarie fossero dotate del potere di deroga a una disposizione di legge che non ammetteva eccezioni se non con esclusivo riferimento ai contratti certificati. Non solo perché, in termini di successione delle leggi nel tempo, l'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, contempla una generica delega al contratto collettivo di prossimità a fronte di una specifica normativa dettata successivamente per il regime transitorio delle associazioni in partecipazione in essere. Più ancora, perché è la lettera dell'articolo 8, comma 2, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, che non pare lasciar spazio a interventi derogatori siffatti, là dove espressamente dispone che «le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione incluse quelle relative [...] e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso, dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio». Pare allora che il Legislatore, nel concedere un ampio potere di intervento alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale, nel 2011 si sia riferito a interventi derogatori relativi alle modalità di assunzione e disciplina tramite contratti di lavoro dipendente, e non alle associazioni in partecipazione. Rafforza questa convinzione l'espresso richiamo, accanto ai contratti di lavoro, delle collaborazioni a progetto e delle partite IVA, ma non anche della associazione in partecipazione. Analogo discorso vale se il generico riferimento dell'accordo all'articolo 8 fosse alle ipotesi di trasformazione e conversione posto che, anche in questo caso, la deroga è circoscritta ai soli contratti di lavoro, ma non anche ai contratti di associazione in partecipazione, salvo che, ovviamente, non si tratti di contratti fittizi. Ma se così è vale allora lo stesso discorso svolto per i contratti di associazione in partecipazione rimasti in vigore anche dopo il 18 luglio 2012 in quanto certificati. E infatti, anche là dove si volesse ammettere la compatibilità dell'accordo derogatorio con la lettera dell'articolo 8, esso non avrebbe certo potuto tenere in vita contratti di associazione in partecipazione fittizi.

2. Il ruolo della contrattazione collettiva nella procedura di stabilizzazione prevista in sede di conversione del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76

Apparentemente facendo tesoro delle esperienze appena ricordate ([7]), l'articolo 7-*bis* della norma in commento, (non a caso) introdotto in sede di emendamenti parlamentari, prevede una complessa procedura per la stabilizzazione degli associati in partecipazione con apporto (stando alla lettera della norma) esclusivamente di lavoro ([8]), con conseguente riconduzione di questi nell'alveo del rapporto subordinato.

Tale norma prevede, nella sostanza, che le aziende, anche assistite dalla propria associazione di categoria, possano stipulare con le «associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» specifici contratti collettivi che costituiranno la base per l'assunzione, entro tre mesi dalla loro stipula, di soggetti già parti, in veste di associati, di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, attraverso contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche di apprendistato), potendo usufruire degli specifici benefici di legge ([9]).

Il richiamo alle «associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» costituisce però un primo ostacolo alla effettiva operatività della norma. Più adeguato sarebbe parso, infatti, un riferimento più ampio e al contempo più chiaro, analogo a quello di cui all'articolo 8 del sopra richiamato decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, che, come anticipato, si riferisce ai «contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti

---

([7]) Conclusesi, per quanto riguarda Golden Lady Company S.p.A., con la assunzione di 1.200 lavoratori entro il 17 luglio 2013, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (a orario pieno o parziale, a seconda degli accordi individuali o delle necessità dei singoli negozi), come previsto dall'accordo firmato il 7 giugno 2013 tra l'azienda e i sindacati Filctem Cgil, Femca Cisl e Ultec Uil. Per i lavoratori di età inferiore a 30 anni compiuti è stata confermata la possibilità di essere assunti con un contratto di apprendistato, con conversione a tempo indeterminato alla fine del periodo di formazione. Cfr. Golden Lady assume 1.200 lavoratori entro luglio, in *www.rassegna.it*, 13 giugno 2013.

([8]) E con l'esclusione, pertanto, dall'ambito di applicazione soggettivo della norma, degli associati in partecipazione che apportino, contestualmente alla prestazione di lavoro, anche capitale: sul punto, peraltro, deve essere sollevata una ulteriore perplessità, posto che, per parte della dottrina e della giurisprudenza, l'eventuale prevista partecipazione alle perdite, ove queste effettivamente si verificassero, è equiparata all'apporto di capitale. Il che potrebbe "trasformare" un contratto di associazione in partecipazione in cui formalmente è stato concordato il mero apporto di lavoro, ma con partecipazione alle perdite, in un contratto di associazione in partecipazione, di fatto, con apporto misto, con conseguente impossibilità di procedere alla stabilizzazione dell'associato. Per un approfondimento sul punto sia consentito rinviare al contributo di G. BUBOLA, F. PASQUINI, *L'associazione in partecipazione con apporto di lavoro*, che precede in questo volume, con particolare riferimento alla bibliografia e alla giurisprudenza ivi richiamate.

([9]) Cfr. commi 1 e 2, art. 7-*bis*.

in azienda»: esso avrebbe certamente avvicinato chi rappresenta gli interessi dei prestatori di lavoro alle realtà che effettivamente necessitano di tutela. La formulazione adottata, invece, considerato anche il brevissimo tempo a disposizione per la stipula degli accordi, fa pensare che, ove non vi fossero trattative già in corso da qualche tempo ("sospetto" peraltro legittimo, come si dirà oltre), in molti casi i contatti tra azienda e rappresentanti dei prestatori di lavoro si areneranno ben presto sul non piccolo scoglio del livello di contrattazione competente, ed in particolare sul dubbio che siano o meno legittimati a stipulare i suddetti accordi anche gli organismi territoriali o aziendali delle «associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Probabilmente gli unici accordi che andranno in porto, allora, saranno quelli già concordati informalmente, o addirittura già stipulati (e qui pare di comprendere la vera *ratio* dell'articolo 7-*bis*, sebbene non esplicitata nella norma), come fa ritenere – con scarso margine di errore, sia consentito – lo specifico periodo di riferimento esplicitato al comma 1 dell' articolo 7-*bis*, molto limitato e peraltro comprendente, sorprendentemente, anche un arco temporale antecedente l'entrata in vigore non solo della legge di conversione (l. n. 99/2013), ma anche dello stesso decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 ([10]).

3. L'introduzione di una ulteriore ipotesi di conciliazione obbligatoria e gli ulteriori adempimenti "burocratici"

Quale ulteriore condizione perché le stabilizzazioni autorizzate dalla norma in commento possano operare, è previsto che i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutto quanto riguardante i pregressi rapporti di associazione, atti di conciliazione nelle sedi e secondo le procedure di cui agli articoli 410 e seguenti del codice di procedura civile ([11]).

Non è questa la sede per addentrarsi nella illustrazione delle suddette procedure: pare opportuno, però, sollevare innanzitutto qualche dubbio in merito alla genuinità della volontà conciliativa dei prestatori di lavoro coinvolti, posto che la contropartita è rappresentata da una assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (o di apprendistato, auspicabilmente ove ne ricorrano le condizioni, sebbene la norma non lo specifichi): quello che si teme, in particolare, è che le stesse conciliazioni, in particolare se avvenute presso sedi conciliative appositamente selezionate, possano essere messe in discussione in considerazione di un vizio del consenso della parte "debole" del rap-

([10]) La norma fa infatti riferimento al periodo 1º giugno 2013-30 settembre 2013, col che confermando l'ipotesi che essa sia stata predisposta *ad hoc* per alcune specifiche realtà, come dimostra la data dell'accordo richiamato alla nota precedente.

([11]) Tra tali soggetti possono essere annoverate, oltre alle storiche "sedi protette", anche le commissioni di certificazione dei contratti, in virtù delle modifiche in materia introdotte dalla l. n. 183/2010.

porto, combattuta tra accettare la proposta conciliazione e vedersi pertanto assunta con contratto di lavoro subordinato, o rifiutarla, con conseguenze facilmente ipotizzabili.

Sul piano del rapporto individuale, poi, tali conciliazioni prevedono certamente alcuni oneri a carico degli (*ex*) associanti, ma, vale la pena sottolinearlo, tali adempimenti, oltre a non apparire particolarmente gravosi, risultano addirittura accompagnati da significativi "onori".

In primo luogo, per i primi sei mesi del rapporto il datore di lavoro (*ex*) associante avrà la possibilità di recedere solo per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo ([12]). Questo significa, d'altra parte, che dopo soli sei mesi potrà attivarsi, senza timore di incorrere in particolari rischi, per irrogare licenziamenti (anche collettivi) per giustificato motivo oggettivo, posto che le esigenze tecniche, produttive ed organizzative dell'azienda sono difficilmente confutabili anche in caso di contenzioso ([13]).

Inoltre, l'efficacia delle conciliazioni è condizionata al versamento ([14]), da parte del datore di lavoro, alla gestione separata Inps (di cui all'art. 2, comma 26, della l. n. 335/1995), di un contributo straordinario integrativo pari al 5 per cento della quota di contribuzione a carico degli associati: quello che stupisce, oltre alla misura – minima, per non dire simbolica – del contributo medesimo è la indicazione di un tetto massimo, coincidente con i periodi di vigenza dei contratti di associazione in partecipazione, e comunque non superiore a sei mesi, in quanto nettamente in contrasto con la dichiarata finalità della norma (il "miglioramento del trattamento previdenziale", che realmente non si comprende quale incremento possa avere, ove si rapporti tale misura alla durata media della vita lavorativa del singolo). Il termine per tale versamento non viene precisato, ma si ritiene che dovrà necessariamente avvenire entro il 31 gennaio 2014, in considerazione degli adempimenti successivi, di seguito sintetizzati.

Infine, ai datori è richiesto il deposito ([15]), presso le competenti sedi Inps, del contratto collettivo, degli atti di conciliazione, dei contratti di lavoro subordinato e dell'attestazione dell'avvenuto versamento dei contributi alla summenzionata gestione separata. Anche tale adempimento non pare particolarmente gravoso, considerato che si risolve nella mera consegna di documenti già in possesso della parte onerata, peraltro in un termine non certo vessatorio (il 31 gennaio 2014), e peraltro non certo a fini autorizzatori, ma per la mera verifica circa la correttezza degli adempimenti, e senza che sia esplicitata la sanzione prevista in caso di riscontrate inesattezze ([16]).

([12]) Cfr. comma 3, art. 7-*bis*.

([13]) Per un recentissimo intervento in materia di criteri di scelta si veda Cass. 19 agosto 2013, n. 19177.

([14]) Cfr. comma 4, art. 7-*bis*.

([15]) Cfr. comma 5, art. 7-*bis*.

([16]) Gli aspetti sanzionatori non vengono presi in considerazione neppure all'interno della circ. Min. lav. 29 agosto 2013, n. 35, nella quale il Dicastero si limita a rilevare che l'Inps dovrà

A maggior ragione a fronte di quanto sopra, gli "onori" appaiono certamente appetibili, specie nel caso di contenziosi già avviati nei confronti di chi intenda attivare la procedura di stabilizzazione qui in esame.

Infatti, sono ammesse alla procedura di stabilizzazione anche le aziende destinatarie di provvedimenti amministrativi o, addirittura, giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione dei pregressi rapporti, i cui effetti sono sospesi fino alla verifica del rispetto degli adempimenti previsti ([17]).

Tale verifica ([18]), peraltro, se positiva, determina, relativamente ai pregressi rapporti di associazione (ma anche a forme di tirocinio, su cui ci si riserva peraltro qualche riflessione di seguito, posto che quest'ultimo riferimento non appare avere alcun senso, nell'economia complessiva dell'art. 7-*bis* in esame), l'estinzione degli illeciti previsti dalle disposizioni in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali. La norma, peraltro, ha la ulteriore premura di specificare che tale estinzione concerne anche illeciti connessi ad attività ispettiva già compiuta alla data di entrata in vigore della legge di conversione e con riferimento (ancora) alle forme di tirocinio avviate dalle aziende sottoscrittrici dei contratti di cui al comma 1, e che, subordinatamente alla predetta verifica, viene altresì meno l'efficacia dei provvedimenti amministrativi emanati in conseguenza di contestazioni riguardanti i medesimi rapporti, anche se già oggetto di accertamento giudiziale non definitivo. Infine, l'estinzione riguarda anche le pretese contributive, assicurative e le sanzioni amministrative e civili conseguenti alle contestazioni connesse ai rapporti in considerazione ([19]).

---

comunicare gli esiti della propria verifica (non soggetta a termini precisi ma alla sola "raccomandazione" del Ministero di procedere con la «massima tempestività») alle competenti Direzioni territoriali del lavoro (DTL) ed ai datori di lavoro.

([17]) Cfr. comma 6, art. 7-*bis*. Considerato che la verifica viene effettuata da parte dell'INPS, la Circolare n. 35/2013 esplicita che, ai fini della sospensione, è facoltà delle aziende interessate comunicare direttamente alla competente DTL l'adesione alla procedura di stabilizzazione mentre i termini ricominceranno, eventualmente, a decorrere dalla data di comunicazione da parte dell'Istituto alle DTL e ai datori di lavoro dell'esito negativo della verifica. Quanto alla sospensione degli effetti, interessante è poi il chiarimento fornito dal Dicastero in ordine alla non sospensione dei termini di cui agli artt. 14 (contestazione e notificazione) e 28 (prescrizione) della l. n. 689/1981, con la conseguenza che, ai fini del rispetto dei predetti termini, gli eventuali provvedimenti amministrativi dovranno essere comunque notificati sebbene ne rimangano sospesi i relativi effetti, in attesa dell'adesione alla procedura di stabilizzazione. Il Ministero, ulteriormente, precisa che tale sospensione incide anche sui termini per l'eventuale presentazione di scritti difensivi (*ex* art. 18, l. n. 689/1981), nonché per la proposizione dei ricorsi alla direzione regionale del lavoro o al Comitato regionale per i rapporti di lavoro (*ex* artt. 16 e 17, d.lgs. n. 124/2004) Infine, con specifico riferimento alla adozione di eventuali diffide accertative, anche in attesa di validazione, il Ministero precisa la necessità della notifica da parte delle DTL, ai lavoratori interessati, della sospensione degli effetti e dell'eventuale esito negativo delle verifiche.

([18]) Cfr. comma 7, art. 7-*bis*.

([19]) Quanto al buon esito della verifica da parte dell'Inps si rimanda ai chiarimenti di dettaglio contenuti nella circ. Min. lav. n. 35/2013. In questa sede, pare opportuno evidenziare come, ovviamente, la adesione alla procedura di stabilizzazione non comporterà alcuna

Come anticipato, non è il caso di sorvolare, posti i problemi interpretativi che potrebbe portare con sé, sul quanto meno bizzarro riferimento a forme di tirocinio, all'interno di una norma rubricata *Stabilizzazione di associati in partecipazione con apporto di lavoro*. Il richiamo sul punto di cui al comma 7 dell'articolo 7-*bis*, infatti, pare non coordinarsi con i commi precedenti del medesimo articolo 7, ed in particolare con il comma 2, che fa riferimento unicamente ai «soggetti già parti, in veste di associati, di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro». Così che non si comprende come potrebbe giungere, alla verifica dell'Inps, un accordo che riguardi soggetti che abbiano intrattenuto, invece, "forme di tirocinio". L'unica lettura plausibile è allora quella, peraltro di scarsa utilità sul piano applicativo, in virtù della quale si verifichino procedure di stabilizzazione che coinvolgano, sì, «soggetti già parti, in veste di associati, di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro», ma che precedentemente erano stati eventualmente coinvolti, appunto, in "forme di tirocinio", che in questa sede verranno presumibilmente sanate. Anche optando per tale interpretazione resta oscuro, è vero, il senso della specifica normativa, ma, d'altra parte, l'unica alternativa possibile pare quella di considerarla un semplice refuso a meno che gli estensori materiali del testo, come pare molto plausibile, avessero in mente uno specifico caso concreto da sanare, che, oltre agli associati, implicava anche un non corretto utilizzo degli stage. Non pare infatti che la norma, per i requisiti e le procedure ricordate, possa essere in futuro utilizzata per arginare il fenomeno alquanto diffuso dell'abuso sistematico dei tirocini formativi e di orientamento ([20]).

Infine, non si riesce invero a non evidenziare l'inopportunità di una sanatoria tombale che, sebbene rientri nel noto costume italico (e probabilmente anche per questo), non solo non contribuirà – come invece si prefigge – ad incrementare l'occupazione, ma, per le ragioni già evidenziate, non riuscirà nemmeno ad accrescere le tutele a vantaggio dei lavoratori direttamente interessati: è noto tra l'altro che gli accordi di stabilizzazione, come dimostrano anche alcune esperienze precedenti ([21]), portano di regola ad un inquadramento dei lavoratori, sebbene subordinati ed a tempo indeterminato, a livelli – con conseguenti retribuzioni – molto più bassi rispetto a quelli a cui avrebbero di-

---

estinzione (né alcun effetto sospensivo) in relazione ad eventuali ulteriori accertamenti, anche nell'ambito del medesimo procedimento ispettivo, posti in essere nei confronti di lavoratori con tipologie contrattuali diverse da quella presa in considerazione dalla norma in commento (a titolo esemplificativo: contratti a progetto e partite iva – come ipotizzato dal Ministero – ma anche rapporti di lavoro subordinato).

([20]) Su tale aspetto non pare di aiuto l'intervento interpretativo ministeriale. Infatti, nella circ. n. 35/2013 il Ministero si limita a segnalare che, a fronte del fatto che la procedura di stabilizzazione coinvolge i soli lavoratori impiegati con contratto di associazione in partecipazione, l'estinzione dei provvedimenti sanzionatori concerne l'impiego anche di tirocinanti «anche cessati» (il che farebbe presupporre l'operatività dell'estinzione *anche* per i tirocini non cessati, contribuendo tale interpretazione ad alimentare l'ambiguità della norma).

([21]) Cfr. L. CAROLLO, M. MAROCCO (a cura di), *La stabilizzazione nei call center: primo bilancio*, in *Boll. ADAPT*, 2007, n. 25.

ritto in virtù delle esperienze e delle professionalità acquisite. Senza, peraltro, quell'auspicato "riallineamento" che, sebbene propagandato ([22]), pare appartenere unicamente a virtuose – e del tutto differenti per presupposti e risultanze – esperienze ormai lontane.

4. Nota bibliografica

Sulle esperienze di incentivazione alla stabilizzazione degli associati in partecipazione a seguito della entrata in vigore della riforma Fornero cfr. G. BUBOLA, *I nuovi incentivi alla stabilizzazione dopo la Riforma Fornero. una carota dopo il bastone?*, in *Boll. ADAPT*, 2012, n. 39; G. BUBOLA, *Esaurito il fondo stabilizzazioni in un battito di ciglia*, in *Boll. Certificazione*, 2012, n. 8.
Sulla sperimentata stabilizzazione degli associati in partecipazione volta a posticipare l'entrata in vigore della riforma Fornero tramite l'intervento della contrattazione collettiva cfr. A. ASNAGHI, M. MAZZON, *Associazione in partecipazione: stabilizzazione con contratto di prossimità in Golden Lady*, in *Boll. ADAPT*, 2012, n. 36; G. BUBOLA, R. CARAGNANO, E. CARMINATI, M. DEL CONTE, G. GAMBERINI, S. FACELLO, E. MASSAGLI, F. PASQUINI, M. TIRABOSCHI, D. VENTURI (a cura di), *La riforma del lavoro: istruzioni per l'uso. Domande e risposte* (ADAPT Web Seminar, 13 settembre 2012), in *Boll. ADAPT*, 2012, n. 34.
Con riferimento alle procedure di conciliazione di cui agli artt. 410 ss. c.p.c., anche presso le commissioni di certificazione dei contratti, sia consentito rinviare a F. PASQUINI, M. TIRABOSCHI, *La certificazione dopo il Collegato lavoro (l. 183/2010) – Manuale di teoria e pratica*, Il Sole 24 Ore, 2011. Per le relative istruzioni operative cfr. G. FALASCA, *Nuove procedure di conciliazione: le istruzioni del Ministero*, in *GLav*, 2010, n. 47, 10. Con particolare riferimento alle conciliazioni presso le DTL, cfr., poi, P. RAUSEI, M. TIRABOSCHI, *Regime ad hoc per le istanze anteriori al 24 novembre*, in *Il Sole 24 Ore*, 26 novembre 2010. Per un'ampia disamina delle problematiche sul tema, cfr., A. CORVINO, M. TIRABOSCHI, *La conciliazione in materia di lavoro e la conciliazione obbligatoria per i contratti certificati*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Collegato lavoro. Commento alla legge n. 183 del 2010*, Il Sole 24 Ore, 2010, 21.
Sui contratti di riallineamento sia consentito rinviare a F. PASQUINI, *Mercato del lavoro e «lavori irregolari». L'esperienza italiana nell'ottica comparata: il caso di Germania e Paesi Bassi*, in SINFORM (a cura di), *I Quaderni di E.L.I.C.A./2*, Gallo & Calzati Editori, Bologna, 2004, e alla bibliografia ivi richiamata. Cfr., inoltre, F. PASQUINI, *Il lavoro irregolare in ambito comparato: dimensioni, cause e peculiarità locali*; *Le normative per favorire l'emersione in Europa*; *La regolamentazione del mercato come strumento di emersione*; *Il sostegno all'emersione indiretta attraverso il sostegno alle imprese*, e *Le politiche territoriali per l'emersione e le campagne di sensibilizzazione*, tutti in MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, SPINN, *Politiche attive*

([22]) Cfr. E. DE FUSCO, A. PANDOLFO (a cura di), *Associati: la chance di stabilizzare la partecipazione*, in *Il Sole 24 Ore*, 26 agosto 2013.

del lavoro e SPI in Europa. Studi di Benchmarking, Guida e CD-Rom, Media.Go, Roma, 2004.