

# DIVERSAMENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE

LA PASSIONE PER IL DIRITTO DEL LAVORO CHE ACCOMUNA TUTTI I COLLEGHI E TUTTI GLI OPERATORI DEL SETTORE, SI ARRICCHISCE DI UNA NUOVA RUBRICA: OPINIONI A CONFRONTO SU UN MEDESIMO TEMA D'ATTUALITÀ, PER DARE VALORE AGGIUNTO ALLE PROPRIE RIFLESSIONI, ALLA INTELLETTUALITÀ PERSONALE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE, ALLA DIVERSITÀ, ALLA COMPETENZA

## Jobs Act: punti di vista \*

\*I commenti che seguono sono stati ultimati in assenza della pubblicazione in G.U dei testi ufficiali



### È legge la delega al Governo per la pubblicazione dei decreti delegati.

Giovanni Cruciani \*

La legge n. 183 del 10 dicembre 2014 consente all'Esecutivo, secondo quanto prevede l'articolo 76 della Costituzione, di riformare il mondo del lavoro per le materie in essa delegate.

C'è tempo sei mesi per riscrivere le regole che disciplinano il mondo del lavoro e si tratta praticamente di una delega in bianco che consente di intervenire potenzialmente in quasi tutte le parti e le leggi che regolano i rapporti di lavoro.

Alcuni decreti hanno terminato il loro iter essendo passati per il Consiglio dei Ministri e nelle varie commissioni consultive di Camera e Senato e sono pronti per la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale altri ancora sono solo, diciamo così, in forma di bozza.

È in questo momento in fase di pubblicazione il decreto sulle tutele crescenti che avendo terminato tutto il suo iter burocratico verrà pubblicato in Gazzetta Ufficiale in questi giorni ed entrerà definitivamente in vigore il giorno successivo alla pubblicazione.

Si può osservare che a partire dal nome al decreto si tratta di una operazione mediatica senza precedenti; si parla di tutele crescenti ma in definitiva parliamo di licenziamenti! E che riforma dopo tanti anni!

Si tratta della creazione di un regime transitorio, che magari sarà anche abbastanza lungo per alcuni lavoratori, che manda in "pensione" l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Si tratta di uno dei dogmi di "fede" strenuamente difeso fino ad oggi che anche grazie ad una presentazione comunicativa intelligente capitola per far posto al miraggio di nuove assunzioni ed a tempo indeterminato se ciò non bastasse.

L'operazione è riuscita e cioè la riscrittura del sistema dei licenziamenti in Italia, ora ci sarà da vedere se l'occupazione riprende per questo o se non sia più opportuno un intervento sulla ripresa dei consumi interni o sullo sviluppo delle esportazioni in modo da far ripartire l'economia e di conseguenza l'occupazione.

Se riparte l'economia le assunzioni vengono da sole, questa è l'impressione di chi scrive, ma vediamo cosa contiene il decreto a tutele crescenti.

Rispetto al testo originario, di cui abbiamo già trattato nel numero precedente, e che era in circolazione fino ad ora ci sono alcune novità.

Prima di tutto sul campo di applicazione laddove il nuovo testo al comma 2 dell'articolo 1, si rivolge ai nuovi assunti, compresi i lavoratori a tempo determinato il cui contratto viene trasformato a tempo indeterminato compresi gli apprendisti qualificati.

Si rivolge alle imprese ed ai lavoratori che fino ad oggi occupavano meno di 15 dipendenti che per effetto di nuove assunzioni superano il limite.

Viene detto all'articolo 1, co. 3 che le norme del presente decreto si applicano per i nuovi assunti ma anche per i lavoratori già in forza con queste azienda.

Ciò genera uno dei primi dubbi interpretativi del decreto in esame dal momento che la legge delega parla di norme per nuove assunzioni e qualcuno potrebbe ritenere l'estensione anche a "vecchi" assunti un eccesso di delega.

Ma quali altre norme potrebbero essere applicate loro? Semmai la legge 604/66 ma non ci sono poi, come vedremo, differenze stratosferiche tra le nuove previsioni e quelle che erano previste dalla legge 604 per i

licenziati da aziende che non superavano le 15 unità.

Detto ciò possiamo dire che "vecchi lavoratori" a parte, per i quali continuerà a sopravvivere l'articolo 18 fino alla risoluzione dei rapporti, per i nuovi assunti nel nostro ordinamento varranno questi nuovi principi.

Nel caso di **licenziamenti discriminatori o nulli** in genere non conta il limite dimensionale e vige il sistema della reintegra con il ristoro della posizione assicurativa dal licenziamento alla reintegra stessa con il pagamento dei contributi previdenziali dedotto il percepito dal lavoratore nelle more del processo.

Viene prevista anche una indennità risarcitoria che il lavoratore può chiedere in luogo della reintegra la quale è esente da contribuzione previdenziale.

Il decreto nulla dice circa la natura di tale indennità e nulla dice circa la imposizione fiscale di tale somma.

È vero che dove ha voluto dire come nel caso della procedura conciliativa le cui somme sono esenti sia fiscalmente che previdenzialmente, lo ha fatto ma dobbiamo anche ragionare con gli strumenti ed i ragionamenti che abbiamo sempre utilizzato.

Per cui intanto va fatto riferimento alla circolare INPS n. 6 del 16 gennaio 2014 che riprende e definisce il tema del lucro cessante e del danno emergente.

Viene ricordato che **lucro cessante** è un risarcimento di danno conseguente alla perdita di redditi ed indennità che sono redditi della stessa categoria di quelli persi per cui è evidente che subiranno le stesse conseguenze e cioè sono imponibili sia previdenziali che fiscali.

Invece il **danno emergente** è finalizzato a reintegrare il patrimonio del percettore e di conseguenza costituiscono redditi esenti sia INPS che IRPEF.

Si può sostenere che l'indennità risarcitoria di che trattasi costituisca danno emergente e di per sé esente oltre che dall'imponibile

previdenziale, come esplicitamente detto nel decreto, anche dall'imponibile fiscale secondo il ragionamento appena fatto.

Poi ci sono i **licenziamenti per il fatto manifestatamente insussistente** che pure subiscono la reintegra con un indennizzo differente dagli altri e con la particolarità che per il periodo dal licenziamento alla reintegra andrà dedotto dal ristoro non solo il reddito comunque percepito dal lavoratore ma anche quello che avrebbe potuto percepire se avesse accettato una congrua offerta di lavoro.

**Tutti gli altri licenziamenti** non sono oggetto di reintegra ma solamente di una indennità risarcitoria crescente con l'aumento dell'anzianità di servizio.

Da qui anche il nome al provvedimento, il contratto a tutele crescenti.

Questa diminuzione dei diritti dei lavoratori fa scopa con l'altro provvedimento del Governo con il quale è stato previsto un esonero contributivo fino ad 8.060,00 euro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Questo unito al riordino delle forme contrattuali, decreto in forma di bozza, con il quale fra l'altro viene stabilito il superamento degli attuali contratti a progetto e l'eliminazione delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro dovrebbe, nelle intenzioni, rilanciare la occupazione.

Va ricordato che il decreto in esame, è applicabile anche alle così dette organizzazioni di tendenza, partiti politici e simili che fino ad oggi rimanevano in una sorta di limbo interpretativo finendo attratti nell'articolo 18 o nella legge 604/66 a seconda dell'interpretazione che di volta in volta veniva data dal Giudice.

Il decreto si applica anche per le aziende con un numero di addetti inferiori a 15 ma con la indennità risarcitoria dimezzata o per la precisione da un minimo di una ad un massimo di 6 mensilità.

Tutto ciò, sempre nel caso in cui le motivazioni del licenziamento non dovessero essere adeguate e sempre che non si tratti il caso del licenziamento discriminatorio o nullo per il quale è prevista invece la reintegra nel posto di lavoro, come abbiamo già detto in precedenza.

Da ultimo si segnala una nuova procedura conciliativa che ha la sua giustificazione nella speranza deflattiva dei processi.

Infatti il datore di lavoro può offrire da una a diciotto mensilità a seconda dell'anzianità di servizio del lavoratore, per addivenire ad una conciliazione che componga e prevenga la lite che potrebbe sorgere dal provvedimento di licenziamento. L'intento è deflattivo dei processi ma le conseguenze sono molto interessanti perché se il lavoratore accetta l'importo, che esente da imponibile fiscale e previdenziale, qui il decreto lo dice espressamente, il rapporto di lavoro è estinto e il licenziamento non più impugnabile.

Una particolarità di questo accordo è che l'importo proposto non è rateizzabile in quanto deve essere offerto con assegno circolare.

È evidente che anche altre questioni potranno essere transate nell'accordo ma queste potranno essere dilazionate e per quanto riguarda il regime previdenziale e fiscale queste somme seguono la regola del lucro

cessante e del danno emergente che abbiamo vista.

L'esito di questa procedura conciliativa deve essere comunicato entro 65 giorni dal licenziamento intimato e tale comunicazione si aggiunge a quella normalmente prevista al centro per l'impiego ereditandone anche la medesima sanzione in caso di inosservanza da 100,00 a 500,00 euro.

Ultima novità contenuta nel decreto, portata nel testo definitivo, è che le indennità risarcitorie non vengono più calcolate sulla retribuzione globale di fatto ma sull'ultima retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Anche questa pare una novità interessante e positiva in termini di costi.

#### \*Consulente del Lavoro



## Il tetto delle tutele crescenti

Renzo La Costa \* \*\*

All'indomani immediato della pubblicazione delle bozze di decreti attuativi del complessivo Jobs Act, veniva pubblicato su questo sito una mini guida in prima lettura del nuovo contratto a tutele crescenti adottato dal Governo ( vedi: *news - 05/01/2015* "Tutele crescenti - L'articolazione degli indennizzi progressivi")

La schematizzazione proposta si proponeva di rendere immediatamente visualizzabile la progressione dell'indennizzo dovuto dal datore di lavoro in ogni caso di licenziamento illegittimo, come disciplinato dalla bozza di decreto. Uno stralcio di quella schematizzazione viene di seguito riportato:

Durata del rapporto di lavoro	Indennizzo * **
Da 1 a 2 anni	4 mensilità
3 anni	6 mensilità
4 anni	8 mensilità
5 anni	10 mensilità
6 anni	12 mensilità
7 anni	14 mensilità
8 anni	16 mensilità
9 anni	18 mensilità
10 anni	20 mensilità
11 anni	22 mensilità
12 anni	24 mensilità
Fino a 15 anni	24 mensilità

\*Non assoggettato a contribuzione previdenziale

\*\*Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità sono riproporzionate e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero

Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, ovvero presenti una forza lavoro al di sotto dei 15 dipendenti, l'ammontare di tutti gli importi ed indennizzi è **dimezzato** e non può in ogni caso superare il limite di **sei mensilità**.

Quella sopra riportata è la sintesi ancora riveniente dal testo di bozza del Dlgs adottato dal Governo (ovvero immutato) pur a seguito dei pareri delle Commissioni parlamentari di Camera e Senato che come noto sono rimasti pareri non vincolanti e non recepiti dal Governo medesimo. Va qui precisato che le dichiarazioni di esponenti del Governo in ordine alla piena applicazione del decreto sulle tutele crescenti già dal primo marzo c.a, sono sconfessate dalla mancata pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dei predetti testi, che – come si apprende da notizie di stampa – debbono ritenersi allo stato all'attenzione del Capo dello Stato per la conseguente firma, all'indomani del suo rientro dalla visita in Germania. Ne deriva che i contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati in questi giorni e sino alla attesa pubblicazione dei provvedimenti in G.U., rientrano nelle pregresse disposizioni in quanto relative alla tutela obbligatoria e tutela reale. Fatta salva (allorquando verrà pubblicato il decreto ed a correzione di alcune notizie di stampa apparse in questi giorni) l'ipotesi dettata dal comma 3 dell'art. 1 del provvedimento secondo il quale "Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto."

Ora però la questione di cui ci si vuole occupare è la (strana) temporaneità delle tutele crescenti. Come si può evincere dalla schematizzazione sopra riportata, il nuovo regime di tutele crescenti è applicabile ai licenziamenti che interessano lavoratori con un massimo di 15 anni di anzianità. La domanda è: e dopo? Che succede se si licenzia un lavoratore con anzianità di servizio superiore ai 15 anni? Al bivio alcune ipotesi possibili:

- L'indennizzo delle 24 mensilità deve ritenersi quale indennizzo massimo comunque riconoscibile anche con anzianità di servizio superiore ai 15 anni;
- Essendo implementato dell'ordinamento il sistema di tutele (puramente economiche) crescenti, nel silenzio della legge, potrà il giudice determinare un diverso e maggiore indennizzo in rapporto alla anzianità vantata dal lavoratore maggiore di quella tutelata dalla legge, magari in rapporto alla personale situazione socioeconomica, alla sua possibilità di ricollocazione, alla sua professionalità spendibile o meno sul mercato del lavoro, ecc.
- Non essendo prevista l'applicazione delle tutele (puramente economiche) crescenti al lavoratore licenziato con anzianità superiore ai 15 anni di



anzianità aziendale, è applicabile la previgente normativa, leggesi art. 18 e reintegro.

- d) Dovendosi ritenere inapplicabile il sistema delle tutele crescenti valido solo per i licenziamenti di lavoratore entro e non oltre i 15 anni di anzianità, e ritenendosi di fatto superata la disciplina dettata dall'art. 18, mano libera al giudice di motivare diversi provvedimenti di carattere reintegratorio o risarcitorio.

Non può esserci dubbio che il provvedimento così com'è contiene una falla notevole. Non si comprende come la vita aziendale di un lavoratore possa essere circoscritta ai 15 anni, posto che anche medie e grandi imprese si sono viste costrette nel contemporaneo periodo di crisi economica, a tagliare anche posti d'anzianità notevole. Duole osservare che nessuno dei commenti e delle analisi sin'ora pubblicati, si sono occupati di questa problematica, secondo chi scrive determinante per la società futura, per le politiche di welfare, del mercato del lavoro che ci voglio disegnare. Si ripropone con forza la domanda: il nuovo regime di tutele crescenti è applicabile ai licenziamenti che interessano lavoratori con un massimo di 15 anni di anzianità: e dopo?

#### \*Ispettore del lavoro

\*\*Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza



### La nuova disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi per i neo-assunti nel decreto attuativo del Jobs Act \*\*

Francesco Stolfa \*

*La ratio della riforma e il suo campo di applicazione*

Il decreto legislativo recante la disciplina del cd. contratto a tutele crescenti è ormai legge. In realtà, quella usata dal legislatore è una definizione fuorviante in quanto la riforma non istituisce alcun nuovo contratto di lavoro e si applica anzi a *tutti* i rapporti purchè costituiti dopo la sua entrata in vigore. La definizione adottata dal legislatore è, con tutta evidenza, una sorta di *foglia di fico* che, per ragioni eminentemente politiche, tenta semplicemente di distogliere l'attenzione da quello che è il contenuto reale della normativa: una nuova regolamentazione delle conseguenze sanzionatorie applicabili ai licenziamenti individuali e collettivi illegittimi.

La nuova norma appare peraltro strettamente correlata a quella di cui all'art. 1, comma 118 ss. della L. 190/2014 (cd. Legge di stabilità 2015) che introduce il noto "esonero contributivo triennale", sempre per i nuovi assunti, nonché agli altri due decreti

legislativi (sempre attuativi della legge delega 183/2014), uno in materia di ammortizzatori sociali (approvato in via definitiva) e l'altro in materia di tipologie contrattuali (tuttora in fase di avanzata *gestazione*). L'obiettivo complessivamente perseguito con questi tre provvedimenti, peraltro ampiamente sbandierato dal governo anche (e non solo) nel corso del tormentatissimo iter parlamentare, dovrebbe essere quello di incentivare fortemente l'abbandono di tipologie contrattuali *atipiche*, diffuse in modo abnorme, negli anni recenti, nel nostro mercato del lavoro, per sostituirle con contratti *tipici* di lavoro subordinato seppur caratterizzati dall'attenuazione di alcune fra le più incisive tutele, soprattutto contro il licenziamento; attenuazione, peraltro, a sua volta, bilanciata da una maggior tutela di tipo assistenziale assicurata ai lavoratori licenziati con la riforma degli ammortizzatori sociali. Il governo non si stanca di sottolineare che nessun lavoratore oggi occupato vedrà ridursi le sue tutele in quanto la flessibilizzazione in uscita così introdotta riguarda solo i nuovi assunti e quindi lavoratori che, probabilmente, senza questa riforma, sarebbero stati inseriti nel mondo del lavoro, in gran parte, con contratti diversi dal lavoro subordinato: partite IVA, collaborazioni a progetto, associazioni in partecipazione o, nella migliore delle ipotesi, apprendistato. Tutto ciò dovrebbe, da un lato, ridurre le forme di precariato, oggi massicciamente presenti nel nostro mercato del lavoro, per sostituirle con rapporti stabili e a tempo indeterminato, sia pure assistiti da tutele ridotte (crescenti con l'anzianità di servizio del lavoratore) e, dall'altro, flessibilizzare il nostro mercato del lavoro, riducendo la tutela del posto fisso in azienda a fronte di una più efficiente protezione del lavoratore disoccupato (o inoccupato) nel mercato del lavoro.

A ben vedere, quelle appena richiamate sono solo alcune delle finalità della complessa riforma normativa che si sta introducendo, quelle appunto più pubblicizzate; in realtà, essa è destinata a produrre effetti più ampi (e meno dichiarati), estendendosi progressivamente a tutta la platea dei lavoratori operanti nel nostro mercato del lavoro. È evidente, infatti, che il normale turn-over è destinato a determinare, col tempo, una progressiva estensione delle "tutele crescenti" man mano che i rapporti di lavoro oggi in essere verranno via via sostituiti con nuove assunzioni. Ma c'è da giurare che, subito dopo l'entrata in vigore di questo decreto legislativo, il normale turn-over subirà una accelerata per la prevedibile, *naturale* tentazione degli imprenditori di far cessare i rapporti in corso per sostituirli con quelli nuovi, meno tutelati. Un argine contro questa prevedibile tendenza era stato individuato dalla Commissione Lavoro della Camera che aveva suggerito di escludere dal campo di applicazione del nuovo decreto i rapporti di lavoro che rappresentassero la riproposizione di precedenti rapporti già esistenti fra le medesime parti; ma il governo, titolare della funzione legislativa delegata, non ha inteso raccogliere quel suggerimento.

Nell'ultima stesura del decreto delegato licenziata in via definitiva dal Consiglio dei Ministri, anzi, sono state introdotte due norme che sono destinate ad estenderne gli effetti anche su alcuni rapporti di lavoro preesistenti: 1) l'art. 1, co. 2, infatti, applica la disciplina "a tutele crescenti" anche ai rapporti di lavoro costituiti a tempo determinato o in forma di apprendistato, *prima* dell'entrata in vigore della riforma ma trasformati a tempo indeterminato, *dopo* l'entrata in vigore di questo decreto delegato;

2) il successivo comma 3, la estende anche ai rapporti di lavoro costituiti precedentemente in aziende che, a seguito delle nuove assunzioni (effettuate in vigenza del decreto in esame), abbiano superato i limiti dimensionali fissati come condizione per l'applicazione dell'art. 18, L. 300/70; quest'ultimo comma persegue evidentemente lo scopo di incentivare la crescita dimensionale delle imprese, evitando quegli assurdi fenomeni di *nanismo* aziendale indotto dalla legge, tipici del nostro mercato del lavoro.

Non pare, comunque, che il descritto coinvolgimento dei rapporti di lavoro preesistenti possa costituire un eccesso di delega poiché l'art. 1, comma 7, lett. c) della legge delega si riferisce pur sempre a soli *contratti di lavoro a tempo indeterminato* costituiti dopo i decreti delegati, definizione che non pare possa riferirsi né ai contratti a termine né a quelli di apprendistato.

Restano, infine, espressamente esclusi dal campo di applicazione del Jobs Act i rapporti di lavoro dei dirigenti.

#### **La disciplina sanzionatoria dei licenziamenti illegittimi.**

In ordine alle conseguenze sanzionatorie dei licenziamenti illegittimi, la nuova legge distingue quattro grandi gruppi:

- 1) licenziamenti (individuali o collettivi) **discriminatori, nulli o orali**;
- 2) licenziamenti per **giusta causa** o per **giustificato motivo soggettivo** per i quali sia stata direttamente provata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore nonché licenziamenti intimati per **inidoneità psico-fisica** del prestatore;
- 3) **tutti gli altri casi di licenziamento** individuale illegittimo nel merito, intimato per **giusta causa** e per **giustificato motivo soggettivo** (compresi quelli per i quali il fatto contestato sia stato accertato ma la sanzione espulsiva sia stata ritenuta eccessiva dal Giudice) nonché tutti quelli intimati per **giustificato motivo oggettivo**, quelli **collettivi** intimati in violazione delle procedure o dei criteri di scelta dei licenziandi e, infine, i licenziamenti intimati per superamento del periodo di **comporto**;
- 4) licenziamenti ritenuti illegittimi per carenza di motivazione o per altri **motivi formali** o procedurali.

Per ognuno di questi gruppi la nuova normativa prevede una distinta reazione sanzionatoria dell'ordinamento.

**Gruppo 1.** Si tratta di licenziamenti giuridicamente nulli o addirittura inesistenti in quanto affetti da gravissimi vizi di carattere sostanziale (intimati per motivi discriminatori, ritorsivi ecc.) o formale (carenza di forma scritta). In questi casi la sanzione è quella massima, corrispondente alla cd. **tutela reale piena**, mirante cioè a ripristinare il rapporto di lavoro tenendo esente il lavoratore da qualsiasi pregiudizio. Quindi: reintegrazione, pagamento integrale delle retribuzioni arretrate (prendendo a riferimento quella utile ai fini del TFR) con limite minimo di 5 mensilità e detrazione dell'*aliunde perceptum*, nonché pagamento dei relativi contributi, il tutto dal momento del licenziamento fino alla reintegrazione (o alla richiesta di indennità sostitutiva)

**Gruppo 2.** Sono i licenziamenti di natura *disciplinare* in quanto tali destinati a incidere

sulla dignità personale e sull'immagine pubblica del lavoratore, nonché quelli intimati per *inidoneità psico-fisica* del lavoratore che incidono su suoi diritti fondamentali. Proprio per queste ragioni, per tutti questi licenziamenti scatta la cd. **tutela reale parziale**: reintegrazione, pagamento al lavoratore di una indennità risarcitoria determinata dal giudice di importo compresa fra zero e dodici mensilità retributive, versamento integrale agli enti previdenziali dei contributi dovuti per tutto il periodo intercorso fra il licenziamento e la reintegrazione (o la richiesta di indennità sostitutiva).

**Gruppo 3.** Questo gruppo, per la verità, a differenza degli altri due precedenti appare disomogeneo in quanto comprende, da un lato, tutti i tipi di licenziamento adottati *nell'interesse dell'impresa* (secondo la definizione che ne diede Giuseppe Pera) sia individuali che collettivi e questo appare conforme alla lettera e alla ratio della delega che, appunto, si riferisce a tutti i licenziamenti cd. *economici*, senza alcuna distinzione ed è comunque chiaramente orientata ad attenuare le sanzioni del recesso che non incida su essenziali diritti del lavoratore in quanto persona (quelli dei due gruppi precedenti, appunto). La riforma, tuttavia, assoggetta inopinatamente alla medesima tutela attenuata anche la fattispecie, completamente diversa, del licenziamento intimato per superamento del periodo di *comporto per malattia* che invero parrebbe più omogeneo al secondo gruppo. La **tutela**, per questo terzo gruppo di licenziamenti è di natura **meramente obbligatoria** e implica il pagamento di una indennità risarcitoria, non assoggettata a contribuzione previdenziale, *crescente*, cioè proporzionata all'anzianità di servizio del lavoratore, di importo pari a due mensilità per ogni anno di servizio, con tetto massimo di ventiquattro e minimo di quattro.

**Gruppo 4.** Una tutela ulteriormente attenuata è prevista, infine, per i licenziamenti *viziati sul piano meramente formale* per carenza di motivazione (in violazione dell'art. 2, co. 2 della L. 604/1966) o per mancato rispetto della procedura disciplinare prevista dall'art. 7, L. 300/1970 o anche, deve ritenersi, dalla contrattazione collettiva. In tal caso è prevista una **tutela obbligatoria attenuata** poiché l'indennità risarcitoria dovuta, sempre determinata in misura crescente (2 mensilità per ogni anno di servizio) vede dimezzati i tetti minimo (due) e massimo (dodici).

**Piccole imprese.** Questa complessiva disciplina non si sottrae comunque completamente all'antico dualismo del mercato del lavoro derivante dalla dimensione delle imprese: quelle che non raggiungono i (due) requisiti dimensionali previsti dall'art. 18, L. 300/70 (rispettivamente: 15 dipendenti per unità produttiva o 60 per l'intera azienda) infatti, restano assoggettate alla tutela reale *piena* prevista per il gruppo 1, in caso licenziamento nullo o orale, ma non a quella *parziale* prevista per il Gruppo 2. Per loro, quindi, il licenziamento (non nullo ma) infondato comporta sempre e soltanto una **tutela obbligatoria ulteriormente attenuata** in quanto si applica la sanzione risarcitoria di cui al gruppi 3 o 4 con gli importi ridotti alla metà e un tetto massimo unico pari a sei mensilità.

**Organizzazioni di tendenza.** Una importante novità rispetto al passato è

rappresentata dall'applicazione integrale della disciplina sanzionatoria a tutte le cd. organizzazioni di tendenza (partiti, sindacati, enti religiosi ecc.) che in passato erano sempre state assoggettate a una tutela attenuata sul presupposto che nei rapporti di lavoro da esse costituiti assumesse una speciale rilevanza il cd. *intuitus personae* ossia le qualità personali e il rapporto fiduciario.

**La procedura conciliativa.** Ai contratti a tutele crescenti non si applica la speciale procedura di conciliazione preventiva fissata dall'art. 7 della L. 604/1966 per i licenziamenti intimati per giustificato motivo oggettivo ed introdotta dalla Legge Fornero. Questa eliminazione appare un segno dell'ennesimo fallimento delle procedure deflattive del contenzioso affidate agli uffici periferici del Ministero del Lavoro molti dei quali, in questo periodo di prima applicazione, si erano distinti per una eccessiva ingerenza nell'autonomia negoziale delle parti e, in particolare, nella determinazione dei contenuti dei verbali di conciliazione; cosa che aveva rappresentato l'ennesimo esempio di appesantimento burocratico non previsto dalla legge e aggiunto in sede amministrativa. Giusta quindi l'eliminazione di una procedura inutile.

La disciplina delle *revoca* del licenziamento non presenta novità rispetto alla disciplina di carattere generale come modificata dalla cd. legge Fornero.

In relazione ai licenziamenti di cui al Gruppo 3 occorre sottolineare che la nuova normativa recepisce i primi orientamenti affermatasi in giurisprudenza sulla legge Fornero in questi due anni trascorsi dalla sua emanazione. Opportunamente, quindi, l'art. 3, II comma, del decreto fa rientrare esplicitamente fra le ipotesi di tutela meramente obbligatoria anche i casi di licenziamento ritenuto illegittimo dal Giudice sulla base di una valutazione di *non proporzionalità*. In tal senso si era espressa recentemente la giurisprudenza della Corte di Cassazione (Cass. Sez. Lav. 06/11/2014 n. 23669) ritenendo che il richiamo alla "insussistenza del fatto" contenuto nella legge Fornero fosse da intendersi, appunto, con riferimento al *fatto materiale* e non alla *fattispecie giuridica*. Ciò, in parole povere, significa che se il Giudice accerta che il fatto materiale addebitato al lavoratore è realmente accaduto e, purtuttavia, non lo ritiene abbastanza grave da giustificare il licenziamento, a quel lavoratore verrà applicata la tutela meramente obbligatoria e il datore di lavoro dovrà pagargli solo l'indennità di cui all'art. 3, I comma (due mensilità per ogni anno di servizio, con un tetto minimo di quattro e uno massimo di 24) senza essere obbligato alla reintegrazione. Tutto ciò ora è sancito espressamente dalla legge e la novità appare positiva in quanto elimina una incertezza normativa e riduce la discrezionalità della giurisprudenza sia nella individuazione della fattispecie tutelata sia nella determinazione dell'indennizzo. Ciò dovrebbe comportare, presumibilmente, anche una riduzione dei contenziosi. L'ANCL-SU, del resto, nel documento che aveva presentato al Governo e ai Parlamentari (da tempo pubblicato anche su questo sito) aveva espressamente richiesto una riduzione del tetto minimo di 12 mensilità che la legge Fornero fissava irrazionalmente per tutti i casi di tutela obbligatoria e che risultava palesemente eccessivo per le PMI. Nel nuovo decreto questo tetto minimo è stato

notevolmente ridotto ma ciò rende ancor più ingiustificata la sua permanenza per i rapporti di lavoro preesistenti cui continua ad applicarsi l'art. 18 della L. 300/70, così come modificato dalla legge Fornero.

Anche in relazione ai licenziamenti di cui al Gruppo 4 (giusti sul piano sostanziale ma) **viziati per ragioni meramente formali** appare positivo che l'art. 4 del decreto legislativo abbia, come si è detto, predeterminato il risarcimento proporzionandolo all'anzianità di servizio del lavoratore e riducendo il tetto minimo dalle sei mensilità previste dalla legge Fornero a due mensilità. Anche in questo caso i maggiori beneficiari dell'innovazione saranno i piccoli imprenditori, statisticamente più soggetti a commettere errori nella procedura di licenziamento o nella formulazione della motivazione.

Interessante, seppur farraginoso nella procedura, è anche l'**offerta di conciliazione** disciplinata dall'art. 6. Essa, in sostanza, consentirà di conciliare le liti in materia di licenziamento escludendo da imposizione fiscale e previdenziale le somme da versare al lavoratore. Una richiesta simile aveva avanzato anche l'ANCL-SU nel menzionato documento presentato alle forze politiche. È prevedibile che questa norma, anche perché impone tempi molto celeri al tentativo di conciliazione (l'offerta deve essere formulata entro 60 giorni dal licenziamento), risulti piuttosto efficace e possa costituire un utile incentivo alle conciliazioni.

Non può non ritenersi positivo anche il dibattutissimo assoggettamento alla tutela obbligatoria dei **licenziamenti collettivi**, in caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta. L'ANCL aveva più volte sottolineato che la genericità dei criteri di scelta fissati dalla legge o dalla contrattazione collettiva rende tali procedure eccessivamente rischiose per aziende che già si trovano in situazioni delicate (crisi, ristrutturazione ecc.). Prevedere la reintegrazione per la violazione dei criteri di scelta, del resto, significa innescare una sorta di *guerra fra poveri*, cioè fra i lavoratori licenziati e i loro ex colleghi: in casi del genere, infatti, non è in discussione il numero di esuberanti, per cui la reintegrazione di alcuni comporta quasi automaticamente l'espulsione di un pari numero di altri lavoratori. Più congrua appare, in casi del genere, la tutela, appunto, di tipo risarcitorio che viene (parzialmente) incontro agli interessi dei lavoratori che hanno subito il licenziamento senza danneggiare gli altri. Il problema, del resto, appare già risolto nella legge delega che esclude dalla reintegrazione tutti i licenziamenti *economici*, senza distinzione, facendo così un chiaro riferimento anche ai licenziamenti collettivi. Se il decreto delegato avesse mantenuto la reintegrazione per questi ultimi, quindi, avrebbe, con tutta probabilità, violato la delega.

Forti perplessità suscita, invece, l'inclusione nel Gruppo 3 dei **licenziamenti per superamento del periodo di comporto per malattia** che, incidendo su un diritto fondamentale della persona, come il diritto alla salute, avrebbe meritato miglior tutela. Sotto questo specifico profilo la riforma si espone anche a forti dubbi di eccesso di delega, visto che l'art. 1, comma 7, lett. c) della L. 183/14 non pare attribuire alcun potere di intervento al Governo sul licenziamento per malattia che, come è noto,



costituisce un *genus* distinto sia dalla giusta causa che dal giustificato motivo.

Del tutto inspiegabile, infine, l'inapplicabilità ai "nuovi" licenziamenti del **rito** introdotto dagli art. 48-68 della L. 92/2012 (legge **Fornero**) che assicura una corsia preferenziale e tempi celeri alle cause che abbiano ad oggetto un'impugnativa di licenziamento. Si tratta di un istituto processuale che, pur con le resistenze di una parte della magistratura, sta ormai andando "a regime" e ha provocato una nettissima riduzione dei tempi processuali occorrenti per arrivare a un provvedimento esecutivo in materia di licenziamento, con reciproco evidente vantaggio sia per i lavoratori che per le aziende. Su questo punto le raccomandazioni dell'ANCL, purtroppo, non sono state ascoltate e ora il *danno* sarà soprattutto per i lavoratori che dovranno attendere anni (come avveniva in passato) per essere reintegrati o risarciti. Le aziende sono, invece, ormai parzialmente al riparo dal rischio di un eccessivo dilatarsi degli importi risarcitori (derivante dal protrarsi delle cause) in virtù dei tetti massimi ora fissati dalla legge.

Anche sotto questo profilo si delinea un altro dualismo non più tanto fra grande e piccolo (imprenditore) quanto fra vecchio e nuovo (rapporto): come già rilevato, infatti, ai rapporti di lavoro precedenti la riforma continuerà ad applicarsi sia il vecchio art. 18 che il rito Fornero.

#### \*Avvocato, Ufficio Legale Ancl

\*\* la grafica relativa al gruppo 1, gruppo 2, gruppo 3 e gruppo 4 riportati nell'articolo, sono riprodotti in coda al presente documento.



## Guardando il futuro: Il decreto sulle forme contrattuali.

David Trotti\*

Un mini testo unico delle forme contrattuali è questo in fondo lo SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE IL TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183, approvato dal Governo ed ora alle camere per il parere che questa volta probabilmente inciderà sul testo. Sono tante pagine che meriterebbero un corposo tomo di commento, noi cercheremo di toccarne gli spunti più significativi. L'Art. 1, si pone nel solco di quanto finora fatto e pone un elemento che anche se richiamato nel contratto a tempo determinato ora diviene elemento centrale nel diritto del lavoro "subordinato":

(Contratto a tempo indeterminato)

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Successivamente si passa al LAVORO A

TEMPO PARZIALE. Il testo, e lo sarà anche per gli altri istituti riprende le leggi finora esistenti ed in qualche modo le ripresenta, così è per le definizioni e per la forma ed i contenuti del part time. Interessante è l'affermazione dell'art. 2 punto 2: Ai fini della disciplina della presente sezione si intendono per:

g) «contratti collettivi» i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie. Questo sicuramente potrebbe portare ad una rivisitazione di molti istituti e la possibilità di significative aperture. Alla contrattazione collettiva anche aziendale sarà demandata una serie molto corposa di scelte gestionali che sostituiscono od integrano il dettato normativo. Importante, in quest'ottica è l'art. 4. (Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche) che afferma: Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari nel rispetto di quanto previsto dai commi che seguono. I commi successivi dettagliano le attività ma lasciano, appunto, alla contrattazione collettiva come sopra intesa molto margine. Altra apertura verso la utilizzabilità è nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non contenga una specifica disciplina del lavoro supplementare. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il datore di lavoro potrà richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 15 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Ancora viene previsto che nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare, per iscritto, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa; inoltre nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite, per iscritto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Nel caso, poi, in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non contenga una specifica disciplina delle clausole flessibili ed elastiche, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare, avanti alle commissioni di certificazione, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della stessa. Le predette clausole dovranno prevedere, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare, la collocazione temporale della prestazione e variare in aumento la durata della stessa, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al periodo che precede comportano il diritto del lavoratore ad una

maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Una clausola innovativa, in termini di cogenza è quella che prevede che i lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il **diritto** alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

E' invece riconosciuta la priorità nella trasformazione da full a part time ma non il diritto:

- in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità (secondo la 104/92), alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap (sempre ai sensi della ai sensi della legge n. 104 del 1992).

Inoltre il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Un obbligo di informazione vien previsto. Il decreto statuisce che in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

L'Art. 7, pone fine ad una querelle infinita, esso prevede che ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. Al fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno. Una volta entrato in vigore il decreto con il calcolo per i tempi determinati non avremo più problemi.

Rimane in vita il lavoro intermittente nella forma che conosciamo; il decreto sull'istituto, sottolinea che prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del

lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.

Anche qui accento sui criteri di computo: viene precisato che ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Si interviene sul tempo determinato ma non si tocca nulla o quasi.

Una particolare attenzione dovremo porla sulla percentuale ed infatti il nuovo testo stabilirà: Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, **anche aziendali**, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, **con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5**. In caso di inizio dell'attività (qui ci starebbe un aziendale) nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione (e qui consigliamo della prima assunzione a termine).

Fondamentale è invece la precisazione che il decreto fa dicendo: In caso di violazione del limite percentuale, **restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato**, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa.

Anche per i contratti a tempo determinato viene precisato il criterio di computo e vien detto che salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Ulteriore elemento di chiarimento è quello che prevede che nei casi di conversione del contratto a tempo determinato il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Si affronta anche il lavoro somministrato che ripropone quasi tutti i temi oggi applicati. Qui vogliamo, solo, sottolineare che il decreto prevede che l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

Toccato anche l'apprendistato, di esso indichiamo alcuni elementi particolari che

possono sviluppare ulteriori riflessioni:

- Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento ingiustificato. Nel contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza.
- Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale:
  - Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.
  - In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è rimessa al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali che ne disciplina l'esercizio con propri atti.
- Apprendistato di alta formazione e di ricerca:
  - Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Viene inoltre ricordato che fatte salve diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

**Saranno abrogati :**

- a) il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;
- b) gli articoli 18, commi 3 e 3-bis, e da 20 a 28 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- c) l'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 151 del 2001;
- b) il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, salvo quanto previsto al comma 2;
- c) l'articolo 3-bis, del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito con legge 31 luglio 2002, n. 172;
- d) l'articolo 32, comma 3, lettera a), della legge 4 novembre 2010, n. 183, relativamente alle parole «ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni», di cui al primo e secondo periodo;
- e) l'articolo 32, commi 5 e 6, della legge n. 183 del 2010;
- f) l'articolo 1, comma 13, della legge n. 92 del 2012;
- g) l'articolo 28, commi da 2 a 6, del

decreto-legge n. 179 del 2012, convertito con legge n. 121 del 2012;

h) il Capo II del Titolo V del decreto legislativo n. 276 del 2003;

i) il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167;

l) tutte le disposizioni di legge, non espressamente richiamate dal presente decreto legislativo, che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta.

Sparisce il regime speciale previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 (trasporto aereo e servizi aeroportuali) a far data dai diciotto mesi successivi all'entrata in vigore del decreto.

**Parasubordinati e accessori.**

La vera rivoluzione sarà per il mondo delle collaborazioni, infatti a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Praticamente significa che sparisce il contratto a progetto anche se viene prevista una norma transitoria che dispone: Le disposizioni degli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003, rimangono in vigore esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del decreto; e resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

Rimarranno in vita le collaborazioni coordinate e continuative:

a) per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

b) per le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

c) per le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I.

In attesa del riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, la riconduzione non trova applicazione nei loro confronti fino al 1° gennaio 2017.

Viene previsto un regime transitorio ed infatti il decreto statuisce che 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 lavoro autonomo, nel periodo compreso fra l'entrata in vigore del presente decreto e il 31 dicembre 2015, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, godono del regime specifico che diremo a condizione che:



a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi tutelate o protette;

b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Il regime specifico di vantaggio è il seguente: l'assunzione a tempo indeterminato, comporta l'estinzione delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione.

Sparisce anche il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, anche qui norma transitoria in cui è detto: i contratti di associazione in partecipazione nei quali l'apporto dell'associato consiste anche in una prestazione di lavoro sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Il lavoro accessorio a parere di chi scrive viene innovato in maniera significativa in quanto oltre ad alzare la soglia economica si definisce come lavoro autonomo e subordinato. La norma come già abbiamo detto (in un editoriale su Italia Oggi) pone fine alla non definizione di questa tipologia e segue quanto più volte l'Ancl ha detto in molti convegni, il decreto infatti stabilisce che per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura subordinata o autonoma che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, e che fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro.

Vien definitivamente introdotta la possibilità che possono essere altresì rese prestazioni, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di corrispettivo per anno civile, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

Viene anche precisato che in attesa della emanazione del decreto che fissi l'importo orario, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ancora si precisa che i committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.

Viene abrogato completamente il testo in vigore oggi, ed infatti si stabilisce che a far data dall'entrata in vigore del decreto sono abrogati gli articoli da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche qui regime transitorio: resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, e fino al 31 dicembre 2015, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in

vigore del decreto.

### **Mansioni.**

E arriviamo ad un altro caposaldo: la DISCIPLINA DELLE MANSIONI, e qui, secondo chi scrive, arriveranno le maggiori modifiche da parte del parlamento.

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, ultimo comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per<sup>38</sup> ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo».

L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato.

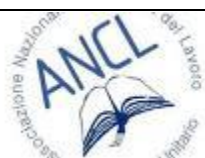
Come si vede un testo che sembra ripercorrere quanto esistente, ma che invece produrrà molte conseguenze significative in termini di utilizzabilità.



<b>GRUPPO 1</b> <i>tutela reale totale</i>	<b>GRUPPO 2</b> <i>tutela reale parziale</i>	<b>GRUPPO 3</b> <i>tutela obbligatoria</i>	<b>GRUPPO 4</b> <i>tutela obbligatoria attenuata</i>	<b>PMI</b> <i>tu. obbl. ulteriormente attenuata</i>
licenziamenti (individuali o collettivi) discriminatori, nulli o orali indipendentemente dalle dimensioni aziendali	a) licenziamenti per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo (per i quali sia stata direttamente provata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore) b) licenziamenti per inidoneità psico-fisica	a) altri casi di lic. individuale illegittimo nel merito, per g.c. e g.m.s. (compresi quelli per i quali il fatto contestato sia stato accertato ma la sanzione espulsiva sia stata ritenuta eccessiva dal Giudice) b) lic. per g.m.o. c) lic. collettivi con violazione delle procedure o dei criteri di scelta dei licenziandi d) lic. per superamento del periodo di comporto	Lic. per g.c., g.m.o. o g.m.s. carenti di motivazione o viziati per altri motivi formali o procedurali	Lic. illegittimi per qualsiasi ragione nelle aziende senza requisito occupazionale ex. art. 18. L. 300/70 (salvo il caso di lic. orale che rientra nel Gruppo 1)
1) reintegrazione, 2) pagamento al lavoratore di una indennità risarcitoria da 0 a 12 mensilità retributive 3) versamento integrale agli enti previdenziali dei contributi dovuti per tutto il periodo intercorso fra il licenziamento e la reintegrazione (o la richiesta di indennità sostitutiva).	1) reintegrazione, 2) pagamento al lavoratore di una indennità risarcitoria da 0 a 12 mensilità retributive 3) versamento integrale agli enti previdenziali dei contributi dovuti per tutto il periodo intercorso fra il licenziamento e la reintegrazione (o la richiesta di indennità sostitutiva).	1) indennità risarcitoria <i>crescente</i> , cioè 2 mensilità per ogni anno di servizio. Tetto massimo: 24 Tetto minimo: 4 Non assoggettata a contribuzione previdenziale	1) indennità risarcitoria <i>crescente</i> , Cioè: 2 mensilità per ogni anno di servizio Tetto massimo: 12 Tetto minimo: 2 Non assoggettata a contribuzione previdenziale,	1) indennità risarcitoria <i>crescente</i> , di importo pari alla metà di quelle previste per i gruppi 3 e 4 Tetto max: 6 mensilità Non assoggettata a contribuzione previdenziale,



*Appendice a:  
La nuova disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi per i neo-assunti nel decreto attuativo del Jobs Act  
Di Francesco Stolfa\**



# DIVERSAMENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE