i Quaderni di wiki**labour**

2

Guida al **Jobs Act**

wiki labour.it
Dizionario dei Diritti dei Lavoratori

Dove tutti i tuoi diritti hanno una voce

A cura di Mario Fezzi e Franco Scarpelli

CGIL Milano

CGIL LOMBARDIA

i Quaderni di wiki**labour**

2

Guida al **Jobs Act**

Gli autori dei contributi sono: Velia Addonizio, Mirko Altimari, Maurizio Borali, Silvia Chellini, Stefano Chiusolo, Isabella Digiesi, Franco Focareta, Silvia Gariboldi, Giovanni Marcucci, Studi "Legalilavoro" (Cosimo Francioso, Aurora Notarianni, Massimo Pallini, Fabio Rusconi, Ettore Sbarra, Franco Scarpelli), Simone Perego, Federica Zironi

CGIL Milano

CGIL LOMBARDIA

NOTA EDITORIALE

Questo progetto rappresenta un work in progress.
Si tratta di una scelta editoriale volta a fornire una puntuale informazione sulle evoluzioni del complesso disegno "riformatore" posto in atto dal governo con la Legge 10 dicembre 2014, n. 183 (legge delega, comunemente definita "Jobs Act").
Come noto, si tratta di un complesso articolato che delega il governo all'emanazione di ben sei decreti legislativi, due dei quali (nn. 22 e 23 del 4 marzo 2015) già approvati, due già resi noti in forma di schema di decreto e altri due di cui ancora non sono noti i contenuti di dettaglio.
Questa Guida verrà pertanto integrata ed aggiornata nel tempo sulla base delle novità legislative via via introdotte.
Proponiamo quindi ai nostri lettori un percorso suddiviso in due fasi:
- una prima "digitale" (sul sito di Wikilabour.it verranno via via pubblicate le edizioni realizzate in formato elettronico);
- una seconda "cartacea" (a compimento della promulgazione di tutti i decreti verrà pubblicato un fascicolo cartaceo come già avvenuto per la "Guida alla Riforma Fornero").

Questa prima versione è aggiornata al seguente stato normativo:
- Legge 10 dicembre 2014 n. 183 (c.d. Jobs Act)
- Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22
- Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23
- Schema di decreto legislativo recante il testo organico di riordino delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni
- Schema di decreto legislativo in materia di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro

Come consuetudine è possibile inviare segnalazioni e materiale ritenuto utile al progetto all'indirizzo redazione@wikilabour.it

INDICE

0. Nota editoriale . . . 3

1. Presentazione . . . 7
di Elena Lattuada (Segretario Generale CGIL Lombardia)
e Graziano Gorla (Segretario Generale Camera del Lavoro Metropolitana di Milano)

2. I diritti dei lavoratori secondo Renzi . . . 9
di Mario Fezzi, avvocato in Milano

3. Il decreto sul contratto a tutele crescenti: cosa dice, a chi si applica, che effetti produce . . . 13
l'intero capitolo è a cura del network di "Studi Legalilavoro" (www.legalilavoro.it)

3.1. **La condizione dei lavoratori attualmente dipendenti di datori di lavoro ai quali si applica l'art. 18: cosa cambia e cosa no, nell'immediato e in prospettiva** . . . 19
3.2. **Le regole del licenziamento individuale per i nuovi assunti. Il licenziamento disciplinare** . . . 21
3.3. **Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo** . . . 29
3.4. **I licenziamenti per sopravvenuta inidoneità e per superamento del comporto** . . . 37
3.5. **Le possibilità di maggior tutela: l'azione per il caso di licenziamento discriminatorio e nullo** . . . 39
3.6. **Le novità in materia di licenziamenti collettivi** . . . 45
3.7. **Come si calcola l'indennizzo per il licenziamento senza reintegrazione** . . . 49
3.8. **Il CTC: quali effetti per i dirigenti?** . . . 53
3.9. **La condizione dei lavoratori (già in forza e CTC) nelle piccole imprese** . . . 57
3.10. **Quali novità per i dipendenti delle organizzazioni di tendenza?** . . . 61
3.11. **Le tutele processuali e la nuova procedura conciliativa per i lavoratori con contratto a tutele crescenti** . . . 65
3.12. **Profili di incostituzionalità** . . . 69

4. Altri aspetti relativi al rapporto di lavoro ed alla contrattazione collettiva

4.1. **Rientrano nelle nuove regole i casi di conversione del contratto a termine e di conferma degli apprendisti?** - *Silvia Gariboldi, avvocato in Milano* . . . 73
4.2. **Jobs Act e sistema degli appalti** - *Giovanni Marcucci, avvocato in Milano* . . . 77
4.3. **La contrattazione collettiva quale strumento di contrasto alla riduzione delle tutele in materia di licenziamenti illegittimi operata dal D.Lgs. n. 23 del 2015** - *Franco Focareta, avvocato in Bologna* . . . 83

5. Il decreto sul riordino degli ammortizzatori sociali
l'intero capitolo è a cura di Mirko Altimari, Dottore di ricerca in diritto del lavoro e relazioni industriali - Università Cattolica di Milano

5.1. **Introduzione** . . . 87
5.2. **La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego** . . . 88
5.3. **L'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL)** . . . 91
5.4. **L'assegno di disoccupazione (ASDI)** . . . 92
5.5. **Il contratto di ricollocazione** . . . 93

INDICE

6. Schema decreto su riordino tipologie contrattuali

6.1. **Il nuovo concetto di subordinazione (modifiche all'art. 2094 c.c.)** *Stefano Chiusolo, avvocato in Milano* 95

6.2. **L'illusione del superamento delle Co.Co.Co. e l'apparente riconduzione entro l'area della subordinazione** - *Silvia Chellini, avvocato in Siena* 99

6.3. **Contratto di lavoro a tempo parziale** - *Maurizio Borali, avvocato in Milano* 103

6.4. **Lavoro intermittente** - *Federica Zironi, avvocato in Milano* 107

6.5. **Contratto a termine** - *Stefano Chiusolo, avvocato in Milano* 109

6.6. **Il Jobs Act e la definitiva liberalizzazione della somministrazione di lavoro** *Silvia Chellini, avvocato in Siena* 113

6.7. **Il contratto di apprendistato nel decreto di riordino delle tipologie contrattuali** *Silvia Chellini, avvocato in Siena* 119

6.8. **Il lavoro accessorio** - *Isabella Digiesi, avvocato in Milano* 125

6.9. **Possibilità di assegnazione in peggio delle mansioni (modifiche all'art. 2103 c.c.)** - *Simone Perego, avvocato in Milano* 127

7. Schema decreto su "tutela e conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro"
l'intero capitolo è a cura di Velia Addonizio, avvocato in Milano

7.1. **Tutela e sostegno alla maternità e paternità - Congedi parentali** 131

7.2. **Telelavoro** 133

7.3. **Congedo per le donne vittime di violenza di genere** 134

8. Appendice normativa

8.1. **Legge 10 dicembre 2014 n. 183 (c.d. "Jobs Act")** 135

8.2. **Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22** 143

8.3. **Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23** 153

8.4. **Schema di decreto legislativo recante il testo organico di riordino delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni** . . . 159

8.5. **Schema di decreto legislativo in materia di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro** 187

8.6. **Verbale di accordo Novartis Farma** 195

PRESENTAZIONE

Elena Lattuada - Graziano Gorla

La riforma del lavoro che il Governo sta realizzando, tramite la legge delega 183/2014, prevede uno smantellamento, decreto dopo decreto, del valore del lavoro che la nostra Costituzione pone a fondamento della Repubblica a garanzia della libertà e della possibilità di partecipazione attiva delle persone alla vita sociale del Paese.

L'introduzione per tutti i nuovi assunti, e non solo, di una tutela solo risarcitoria in caso di licenziamento, cancellando così l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, determina una subalternità dei lavoratori e delle lavoratrici ai poteri dei datori di lavoro, rompendo con la storia del diritto del lavoro che, riconoscendo un'asimmetria di fatto tra lavoro e impresa, aveva introdotto strumenti di riequilibrio del potere privato del datore di lavoro a garanzia della dignità di lavoratori e lavoratrici.

Gli obiettivi dichiarati di eliminazione della precarietà e di maggiore tutela per nuovi assunti nella prospettiva di creare nuovi posti di lavoro, nel contesto di una crisi economica dagli effetti economici e sociali devastanti, vengono traditi da una maggiore precarietà per tutti: precarietà dei posti di lavoro e precarietà di diritti nel lavoro; divisione profonda tra lavoratori e lavoratrici tra quelli che conserveranno -solo finché dura il rapporto di lavoro in essere- alcune tutele forti e coloro che con i nuovi contratti quelle tutele non vedranno mai; ingessatura della mobilità del lavoro perché difficilmente chi ha un lavoro è disponibile a cambiare perdendo tutele e garanzie; un ulteriore e forte indebolimento delle garanzie contrattuali per i lavoratori e le lavoratrici che operano in regime di appalti.

La riforma del lavoro in atto ha portato la CGIL alla determinazione di ampliare non solo la mobilitazione e i diversi strumenti di contrasto, ma anche strumenti di formazione e informazione diffusa sulle modifiche in atto.

Sono queste le motivazioni che hanno portato alla scelta di arricchire il progetto Wikilabour con un quaderno in formato e-book, accessibile al maggior numero di persone possibile, che coniuga competenze tecniche approfondite ad un linguaggio semplice e chiaro. Una volta terminata la fase di aggiornamento normativo è prevista la realizzazione anche in forma cartacea della Guida.

WIKILABOUR nasce come Dizionario dei diritti dei lavoratori con voci in costante aggiornamento, in relazione sia alle modifiche normative che alla giurisprudenza.

Dopo il grande successo del primo quaderno, edito in occasione della Riforma del Lavoro legge 92/2012 (c.d. Riforma Fornero), il progetto si è arricchito di un ulteriore strumento di aggiornamento: la Newsletter bisettimanale, inviata ad una mailing list aperta a chiunque voglia riceverla.

Per le trasformazioni in atto, che modificano profondamente il mondo del lavoro e che riguardano tutti, affrontiamo questo nuovo impegno di diffusione, che non vede alcun supporto pubblicitario, ma la condivisione di una necessità di conoscenza oltre che politica, ringraziando chi in diversa misura collabora alla realizzazione di questa sfida, in prevalenza con lavoro del tutto volontario.

Elena Lattuada, Segretario Generale CGIL Lombardia

Graziano Gorla, Segretario Generale Camera del Lavoro Metropolitana di Milano

I DIRITTI DEI LAVORATORI SECONDO RENZI

Mario Fezzi

Prosegue, a rate, l'opera di smantellamento dei diritti dei lavoratori.
Dopo il dannoso intervento legislativo condotto attraverso la c.d. Legge Fornero, siamo planati su una Riforma del Lavoro (Jobs Act di americana memoria) che sembra avere a cuore solo gli interessi delle imprese, senza tenere in alcun conto la vita dei lavoratori.
Siamo tutti d'accordo sul fatto che eliminati tutti i lacci e i lacciuoli delle leggi "sociali" le imprese sarebbero in grado di produrre maggiori utili e quindi maggiori profitti. I diritti per i meno fortunati sono sicuramente un costo per le imprese; ma l'eliminazione dei diritti rischia di riportarci in un'epoca che sembrava superata e in cui un posto di rilievo era riservato "al dovere sociale" nel fare impresa nel nostro paese.
I legislatori (democristiani) del 1969 erano alla ricerca di un sistema che in qualche modo proteggesse la dignità dei lavoratori e al tempo stesso riequilibrasse quell'assetto sbilanciatissimo dei rapporti di forza in azienda. E quell'equilibrio fu trovato nello Statuto dei diritti dei Lavoratori, approvato definitivamente nel maggio 1970, e fortemente voluto e proposto nel dicembre 1969 da un Governo democristiano presieduto da Mariano Rumor (Ministro del lavoro era Carlo Donat Cattin). Il voto finale avvenne il 14 maggio 1970 in un Parlamento in cui i rappresentanti del PCI si astennero dal voto ("il testo definitivo contiene carenze gravi e lascia ancora molte armi, sullo stesso piano giuridico, al padronato": l'Unità del 15 maggio 1970) e la sinistra extra-parlamentare fu estremamente critica nei confronti della legge ("Lo Statuto è un capolavoro di ipocrisia parlamentare, uno strumento di controllo dell'iniziativa operaia": Lotte Operaie, giugno 1970, n.26).
Cosa è successo dal 1969 ad oggi perché quella che appariva allora alla sinistra una legge troppo moderata, oggi appaia in diverse sue norme, articolo 18 in testa, come una legge eversiva e distruttrice di ricchezza che le imprese potrebbero invece produrre?
Certo: è cambiato il mondo, ma i diritti son sempre quelli. Un omicidio era tale nel 1970 e tale è rimasto oggi: allo stesso modo, un licenziamento illecito oggi, non è diverso, sotto nessun aspetto, da un licenziamento illecito del 1970. Ed è mai possibile che quella che nel 1970 appariva come una norma elementare di civiltà (la reintegrazione nel posto di lavoro a fronte di un licenziamento illegittimo), tanto da passare in Parlamento senza particolari difficoltà (ben diversamente da altre norme molto più contrastate: l'art.28, l'art.2, l'art.5) oggi sia additata come il vero ostacolo allo sviluppo del benessere nel nostro paese? E a forza di parlarne male si è poco alla volta fatta strada nella gente l'idea che la disoccupazione in Italia dipendesse dall'art.18 s.l., che le imprese estere non investissero in Italia a causa di una norma capestro come l'art.18, che le aziende fossero condannate al nanismo per la necessità di restare sotto i 15 dipendenti e non ricadere quindi nell'art.18, etc. etc. etc.
Con la conseguenza che dopo vari tentativi andati male dei governi presieduti da D'Alema e poi da Berlusconi, oggi il governo Renzi, nominalmente di centro-sinistra, riesce, senza colpo ferire, a inventarsi un contratto a tutele crescenti, che di tutele crescenti non ne ha proprio, e che si limita invece a escludere l'art.18 per tutti i nuovi assunti.
E per fare bene le cose, in sovraccarico, vengono fatti anche tanti altri provvedimenti che riducono via via gli spazi di libertà e di dignità dei lavoratori.
Come è noto il Decreto Legislativo n.23/2015 è stato definito "a tutele crescenti" dallo stesso

Governo, ma di tutele crescenti in verità non c'é traccia. L'aumentare dell'indennità risarcitoria con il crescere dell'anzianità aziendale non può essere considerato una crescita di tutele, ma solo un aumento proporzionale dell'indennità.
Con questo decreto il sistema previsto dall'art.18 L.20.5.70 n. 300 viene rottamato e ne viene introdotto uno nuovo basato sul pagamento di un'indennità risarcitoria.
La reintegrazione resta solo per i licenziamenti discriminatori (inesistenti, non nella loro essenza, ma nella realtà processuale), per quelli orali e per quelli disciplinari basati su un fatto materiale che venga dimostrato come non accaduto o non determinatosi.
Attenzione, però: si esclude che il Giudice possa valutare la proporzionalità del fatto disciplinare addebitato. Ciò significa (oltre alla evidente manifestazione di aperta sfiducia del potere esecutivo nei confronti del potere giudiziario) che l'addebito di un fatto vero, ma disciplinarmente poco rilevante (portarsi a casa una matita, fare una telefonata personale con l'apparecchio aziendale, utilizzare per cinque minuti il pc aziendale per uso personale, entrare in ritardo, prolungare di poco la pausa pranzo, etc. etc.) se dimostrato vero come fatto storico materiale, impedisce al giudice di reintegrare il lavoratore, essendo obbligato a dichiarare risolto il rapporto di lavoro se il fatto in sé risulta vero (anche se disciplinarmente di scarso rilievo).
Nel caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e soggettivo e per giusta causa, se il giudice ritiene che il licenziamento sia illegittimo deve condannare al pagamento di un'indennità pari a due mesi per ogni anno di servizio (con un minimo di 4 e un massimo di 24).
Se il licenziamento è illegittimo per vizi formali (mancanza di motivazione, mancanza di contestazione del fatto disciplinare, etc.) il giudice deve condannare a un'indennità tra 2 e 12 mensilità, sempre partendo dalla base di un mese per ogni anno di servizio.
Per i licenziamenti collettivi è stato previsto lo stesso regime di quelli per giustificato motivo e per giusta causa: anche se manifestamente illegittimi non danno luogo a reintegrazione ma solo a una indennità, secondo l'anzianità aziendale, tra 4 e 24 mensilità.
Una novità assoluta è l'offerta di conciliazione da parte del datore di lavoro. Dopo aver licenziato un dipendente può fargli un'offerta di un'indennità di un mese per ogni anno di anzianità (con un minimo di 2 e un massimo di 18); se il lavoratore accetta e rinunzia ad impugnare il licenziamento, questa indennità è totalmente esentasse e esente anche da contributi. Il che sembra dare un vantaggio ingiustificato, in danno di coloro che ritengono di voler comunque impugnare il licenziamento, in caso di conclamata illegittimità.
Come detto all'inizio, di tutele crescenti non c'è traccia (a meno che non voglia chiamarsi così l'aumento dei mesi dell'indennità che è progressiva con l'anzianità aziendale).
Si parlava invece di tutele crescenti per il contratto a tempo indeterminato che per i primi 3 anni prevedeva una indennità in caso di licenziamento illegittimo e a partire dal terzo anno, invece, doveva prevedere la reintegrazione con l'applicazione integrale dell'art. 18.
Questo tipo di tutele crescenti è completamente scomparso.
L'abrogazione sostanziale dell'art.18 (per i licenziamenti individuali e collettivi) dovrebbe garantire la ripresa dell'occupazione e di tante nuove assunzioni. Ma perché mai ? Come è dimostrato da studi e ricerche è solo il trend positivo economico che può fare da incentivo alla ripresa delle

assunzioni. Qualunque altra ragione ha rilievo insignificante. È bensì vero che la situazione economica in apparente ripresa dovrebbe di per sé determinare nuove assunzioni. E a questo dovrebbe aggiungersi l'effetto positivo della decontribuzione dei contratti a tempo indeterminato del 2015 prevista dalla legge di stabilità. Se ci sarà ripresa dell'occupazione, sarà dunque per effetto di questi due fenomeni e non certo dell'eliminazione dell'art.18.

Suscita comunque perplessità il fatto che il Governo non abbia voluto fare marcia indietro almeno per quanto concerne i licenziamenti collettivi, sui quali un chiaro segnale era arrivato dal Parlamento (per la loro eliminazione dal pacchetto che esclude l'art.18).

Successivamente il Governo ha approvato altri due schemi di decreto di attuazione della legge delega 183/2014. I due nuovi schemi di decreto, soggetti adesso al passaggio parlamentare (di dubbia utilità, in quanto meramente consultivo) dovrebbero riordinare le tipologie contrattuali, attraverso l'impegno assunto dalla legge delega di eliminare buona parte degli svariati contratti "parasubordinati" per convogliare tutti i lavoratori all'interno del contratto di lavoro a tempo indeterminato. È prevista anche una modifica importante dell'art.2103 del codice civile.

Difficilmente comprensibile è un'altra affermazione del Capo del Governo secondo cui, con il nuovo schema di decreto sul riordino delle tipologie contrattuali, si eliminerebbe la gran parte dei contratti parasubordinati per convogliare tutti verso il contratto a tempo indeterminato. In realtà i contratti di parasubordinazione restano tutti, eccezion fatta per job-sharing e associazione in partecipazione, oltre ai contratti a progetto.

E non è stato minimamente toccato nemmeno il contratto a termine (riducendo, come era stato suggerito, ad almeno 24 mesi il termine massimo di durata del contratto acausale): come si pensa di portare tutti nel contratto a tempo indeterminato se si mantiene un contratto (quello appunto a termine) che rappresenta oggi l'80% delle assunzioni e che resta più conveniente per le imprese?

Per quanto riguarda il contratto a progetto poi, la sua abolizione, a partire dal gennaio 2016, è stata presentata con le medesime suggestioni che avevano visto dodici anni fa, l'eliminazione dei co.co.co. in favore dei co.co.pro. Ho sentito il capo del governo e il suo ministro del lavoro affermare che l'eliminazione per legge dei co.co.pro produrrà la scomparsa delle false collaborazioni e il mantenimento solo delle genuine collaborazioni autonome. La stessa affermazione era stata fatta nel 2003, all'entrata in vigore del D.Lgs.276 che cancellava i co.co.co: e abbiamo visto tutti come i contratti a progetto siano diventati rapidamente un numero incalcolabile. Allo stesso modo è ampiamente prevedibile che la cancellazione dei co.co.pro produrrà l'obbligo per i lavoratori a progetto di dover aprire la partita IVA per mantenere una sorta di rapporto di lavoro. E a fianco di un aumento esponenziale di nuove partite IVA si aggiungerà una reviviscenza massiccia del lavoro nero. A questo si aggiunga che i co.co.co. che non diventeranno lavoratori subordinati perderanno anche le tutele oggi previste dalla disciplina del lavoro a progetto.

È stato infatti sostanzialmente riscritto l'art.2094 c.c.. Dal gennaio 2016 le collaborazioni che si concretizzino 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, rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Questa nuova definizione, che dovrebbe in teoria riportare nel lavoro subordinato le co.co.pro fasulle, potrebbe

prestarsi a facili elusioni.

Tornando al contratto a termine c'è da notare che lo schema di decreto approvato prevede che il superamento delle soglie previste per legge o per contratto non determini la conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato, ma venga semplicemente applicata una sanzione amministrativa. Il che rende sostanzialmente inutile l'introduzione delle soglie.

Ultima notazione negativa è rappresentata dalla modifica dell'art.2103 c.c. con la previsione della possibilità per le imprese di assegnare al dipendente mansioni inferiori, nel caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali o nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. Inoltre possono essere stipulati nelle sedi di cui all'art.2113, ultimo comma, c.c. accordi individuali di modifica delle mansioni e del livello di inquadramento (quindi anche oltre un solo livello in meno) e della relativa retribuzione.

IL DECRETO SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI: COSA DICE, A CHI SI APPLICA, CHE EFFETTI PRODUCE

Studi "Legalilavoro"

IL DISEGNO DEL JOBS ACT

Il Governo Renzi ha definitivamente approvato il più atteso tra i decreti attuativi della legge 183 del 2014, ovvero quello sul c.d. contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (d'ora innanzi per brevità lo chiameremo CTC).

Provando a sintetizzare il senso della disciplina, secondo le intenzioni del Governo che l'ha fortemente voluta, essa dovrebbe rendere più conveniente e appetibile per le imprese l'assunzione dei lavoratori a tempo indeterminato, così contribuendo a dirottare una maggior quota della domanda di lavoro dai contratti di lavoro atipici (contratti a termine, lavoro accessorio, rapporti di collaborazione autonoma, ecc.) al contratto, appunto, a tempo indeterminato.

Sotto questo profilo, il decreto va messo in collegamento anche con le disposizioni contenute nella legge di stabilità, che ha previsto alcuni significativi sgravi contributivi proprio per le assunzioni a tempo indeterminato. D'altro canto, bisognerà attendere di vedere come saranno modificate le discipline dei rapporti di lavoro atipici (soprattutto quella del contratto a termine), per capire se davvero il CTC possa essere un loro adeguato "competitore" (al momento di definitiva approvazione del decreto pare tuttavia che il Governo non intenda rendere più restrittivo l'accesso al contratto a termine).

Se l'intenzione è certamente apprezzabile, qual è però il modo in cui essa viene realizzata? Qual è cioè la convenienza offerta alle imprese con il nuovo contratto a tempo indeterminato?

Ebbene, tale convenienza sta tutta e soltanto nella forte attenuazione delle regole protettive in caso di licenziamento ingiusto – solo per i nuovi assunti, come si vedrà tra breve – secondo una linea che tende a limitare a pochissimi casi la reintegrazione nel posto di lavoro (cioè l'effetto sanzionatorio voluto dal legislatore del 1970 con il famoso art. 18 dello Statuto dei Lavoratori), mentre nella maggioranza dei casi un lavoratore che sia licenziato senza il rispetto dei limiti legali riceverà soltanto un indennizzo economico (ed anche, come vedremo, piuttosto modesto...).

In buona sostanza, assumere a tempo indeterminato dovrebbe essere più facile e conveniente perché ... sarà più facile e poco costoso licenziare lo stesso lavoratore!

È evidente a chiunque che con la nuova disciplina vengono modificati gli assetti di fondo del sistema di regole del lavoro (almeno per le imprese di maggiore dimensione, dove opera tradizionalmente un regime protettivo intenso per i licenziamenti ingiusti), spostando in misura significativa gli equilibri del conflitto di interessi nei rapporti di lavoro, a favore dei datori di lavoro.

Le tutele dei licenziamenti hanno infatti una rilevanza che va ben oltre la specifica vicenda del recesso e la tutela della stabilità di reddito e occupazione, poiché sostengono la forza contrattuale del lavoratore nella relazione quotidiana sul luogo di lavoro.

Di più: una tutela efficace nei confronti di un licenziamento ipoteticamente ingiustificato – diritto non a caso espressamente sancito dalla Carta europea dei diritti fondamentali e dalla Carta sociale europea – protegge le libertà fondamentali di lavoratrici e lavoratori, nei luoghi di lavoro: la libertà di espressione e di dissenso, la difesa della dignità quando questa sia minacciata da superiori o colleghi, la difesa e pretesa dei propri diritti, la possibilità di attivarsi sindacalmente se lo si desidera, ecc.

Non c'è bisogno di spiegazioni per intuire che un lavoratore che sa che può essere licenziato a basso costo sarà un lavoratore più debole, meno pronto a far valere i propri diritti o interessi. Si pensi alla condizione di una lavoratrice che, per difficoltà legate agli impegni di cura familiare, ha la necessità di resistere a pressanti richieste di fare straordinari, modificare turni, ecc., magari nascenti da un'organizzazione del lavoro a organico ridotto: quanto potrà sottrarsi a tali pressioni e, se lo farà, quanti datori di lavoro resisteranno alla tentazione di allontanarla a basso costo per sostituirla con un dipendente più disponibile e 'flessibile'?.

Dunque la domanda è: anche ammesso che la riforma produca una crescita nel futuro di assunzioni a tempo indeterminato, non c'è il rischio che le stesse diano luogo di fatto a rapporti di lavoro precari, tanto quanto i contratti a termine?

PER CHI VALE LA NUOVA DISCIPLINA?

Il decreto che illustriamo non ha valenza generale, in quanto si applica soltanto ai lavoratori assunti successivamente alla sua entrata in vigore. Anzi la legge specifica che vale solo per i lavoratori assunti come operai, impiegati e quadri: per i dirigenti – che da sempre hanno un regime legale dei licenziamenti distinto – rimangono le vecchie regole (sul punto, e sulle possibili intersezioni tra la nuova disciplina e la condizione dei dirigenti torneremo più avanti con apposito approfondimento).

Il decreto ha dovuto rispettare il limite posto dalla legge delega, la quale appunto parlava di introdurre nuove regole sul licenziamento soltanto "per le nuove assunzioni".

Ciò significa, dunque, che per i lavoratori già in forza nell'immediato non cambia nulla, ed essi continueranno a godere delle tutele applicabili sino ad oggi. In particolare, se si tratta di dipendenti che operano in strutture che raggiungono le soglie previste dalla legge (unità produttiva con più di 15 lavoratori, datori di lavoro con più di 60 dipendenti nel loro complesso) continueranno a vedersi applicare, ove subiscano un licenziamento non giustificato, l'art. 18.

In sostanza a partire da oggi si crea una significativa differenza e frattura tra tutti i lavoratori già in forza, da un lato, ed i nuovi assunti: i quali ultimi, pur lavorando per gli stessi datori di lavoro, avranno un regime protettivo contro il licenziamento molto meno intenso.

È evidente che tale situazione apre un problema di diseguaglianza, della quale andrà valutata la compatibilità con la Costituzione (in termini nuovi rispetto alle differenze di regimi di tutele già esistenti in passato, perché qui si tratta di differenze di trattamento tra lavoratori della stessa impresa, e non connesse né a condizioni oggettive né a un differente inquadramento contrattuale).

Ma così è. Secondo i sostenitori delle novità, si tratta tuttavia di una situazione solo temporanea, transitoria, perché a mano a mano che i "vecchi" dipendenti saranno sostituiti, con le nuove assunzioni, una platea crescente di lavoratori sarà assoggettata al nuovo regime legale sui licenziamenti (fino al futuro esaurimento del bacino dei lavoratori che godono del regime sino ad oggi vigente).

Tale osservazione ci segnala subito un aspetto molto importante: i lavoratori già in forza a tempo indeterminato non sono toccati immediatamente dalle novità normative, ma potranno esserlo quando cambieranno lavoro, transitando nella condizione di "nuovi assunti" presso una diversa impresa!

Sulla questione, e sulla possibilità di evitare tale effetto negoziando con il nuovo datore di lavoro un diverso regime, torneremo con apposito approfondimento.

Si può però osservare, intanto, che questa netta frattura tra vecchi e nuovi assunti rischia di creare, nel mercato del lavoro italiano dei prossimi mesi ed anni, alcune spinte negative: da un lato una maggiore rigidità, derivante dalla fondata remora dei diversi milioni di lavoratori già in servizio a cambiare lavoro (per evitare appunto di trovarsi esposti ad un regime legale molto meno protettivo); dall'altro lato, la tentazione delle imprese di accelerare la sostituzione dei vecchi dipendenti con i nuovi, ritenuti per il loro nuovo statuto giuridico più convenienti (e probabilmente più malleabili); ancora, probabili pratiche distorsive della concorrenza (soprattutto nel settore dei servizi) da parte di imprese costituite ad hoc per avvalersi dei vantaggi (normativi e di minor costo contributivo) riservati ai nuovi assunti.

Veniamo da anni che, per effetto della crisi economica, hanno visto crescere esponenzialmente i casi in cui le imprese – talvolta con strumenti traumatici, talaltra con strumenti negoziali – hanno "espulso" centinaia o migliaia di lavoratori dal proprio contesto. Tali casi saranno, dopo il decreto in commento, forse ancora più numerosi e complicati da gestire, perché d'ora innanzi la valutazione di un processo di transizione ad altro datore di lavoro dovrà tenere conto anche del tipo di contratto, pur formalmente a tempo indeterminato, che si otterrà. È dunque ancora più importante che i lavoratori coinvolti in simili processi si procurino un'assistenza legale di qualità.

RIENTRANO NELLE NUOVE REGOLE I CASI DI CONVERSIONE DEL CONTRATTO A TERMINE E DI CONFERMA DEGLI APPRENDISTI

La versione inziale del decreto, precedente all'esame del Parlamento, lasciava dubbi sull'applicabilità della nuova disciplina ad alcune categorie di lavoratori. Se è certa l'esclusione dei lavoratori domestici (da sempre soggetti a un regime diverso del recesso, soggetto al solo obbligo del preavviso), era difficile pronunciarsi sull'applicabilità agli apprendisti e ai lavoratori marittimi (assunti sulla base del contratto di arruolamento disciplinato dal codice della navigazione).

Nella versione finale, approvata dal Consiglio dei ministri il 20 febbraio 2015, è stata introdotta una specificazione riguardante i rapporti di lavoro a termine e, appunto, gli apprendisti. Si prevede infatti che la nuova disciplina venga applicata anche ai casi di conversione (successiva all'entrata in vigore del decreto) di contratto a tempo determinato: i lavoratori così stabilizzati vengono perciò considerati nuovi assunti, anche se l'avvio del rapporto di lavoro è avvenuto prima dell'approvazione della legge. Riteniamo però che la norma riguardi la sola conversione volontaria di un contratto a termine (legittimo), mentre in caso di accertamento giudiziale della illegittimità del termine in un contratto di lavoro stipulato prima dell'entrata in vigore del decreto, il rapporto di lavoro dovrà essere assoggettato alla disciplina del licenziamento vigente alla data della prima assunzione.

Lo stesso vale per la conferma in servizio degli apprendisti: tale disposizione ha certamente il valore positivo di evitare che, nel primo periodo di attuazione, le imprese siano indotte a recedere dai rapporti di apprendistato, equiparandoli alle (più convenienti) nuove assunzioni. Essa però pone un rilevante dubbio di compatibilità con i limiti posti al decreto dalla legge delega, la quale

limitava la disciplina del CTC alle "nuove assunzioni": concetto nel quale pare difficile far rientrare la conferma di un apprendista, che si considera lavoratore a tempo indeterminato fin dall'avvio del rapporto.

IL DECRETO RIGUARDA ANCHE I LAVORATORI PUBBLICI?

Su questo interrogativo si è subito aperta una discussione. Da più voci governative è venuta una netta risposta negativa: la disciplina varrebbe solo per i lavoratori privati (dipendenti di imprese e datori di lavoro non imprenditori), per i pubblici si interverrà in un momento successivo. Secondo altri, invece, le nuove regole valgono subito per tutti. La versione finale del decreto non ha chiarito lo snodo, nonostante le attese in tal senso.

Tecnicamente la questione non è di facile soluzione. Se è vero che la disciplina appare formulata pensando con evidenza al solo rapporto di lavoro privato, è d'altro canto vero che il Testo unico dei dipendenti pubblici (d.lgs. 165 del 2001) prevede che i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche siano disciplinati "dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa", salve le eventuali regole speciali relative a singole materie.

La questione rimane dunque dubbia. Per i licenziamenti economici (individuali per giustificato motivo oggettivo, e collettivi) sembra si possa affermare la specialità del regime pubblico, e dunque la non applicabilità dell'istituto (né nella versione del CTC né in quella precedente); più incerta la questione del licenziamento per motivi disciplinari, anche se pare possano trovarsi buoni motivi (tra cui la forte rilevanza dei principi di legalità e di pari trattamento nella condotta della pubblica amministrazione) per continuare a sostenere, anche per i futuri dipendenti, il diritto alla reintegrazione in caso di licenziamento privo di fondamento di legittimità.

E I LAVORATORI DELLE PICCOLE IMPRESE?

Un discorso a parte va fatto per i dipendenti delle piccole imprese (sotto la soglia di applicazione dell'art. 18), i quali avevano già un regime di tutela minore, con esclusione della reintegrazione (salvo il caso di licenziamento discriminatorio o nullo) e l'applicazione al licenziamento illegittimo di un regime risarcitorio debole (la c.d. tutela obbligatoria prevista dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966).

Come si vedrà nell'apposito approfondimento, per tali lavoratori nell'immediato nulla cambia, mentre ai nuovi assunti di tali imprese si applica il nuovo regime del CTC (ma con indennizzi di entità ridotta). Nel momento in cui, per effetto delle nuove assunzioni, l'impresa dovesse superare la classica soglia dei 15 dipendenti nell'unità produttiva (o 60 nell'impresa), a tutti i lavoratori (vecchi e nuovi assunti) si applicherà integralmente la disciplina del CTC. Si tratta, come si dirà innanzi, di una scelta molto discutibile e probabilmente sospetta di illegittimità costituzionale.

COSA PREVEDE IL DECRETO?

In estrema sintesi, la disciplina del CTC è così ordinata:

- per i licenziamenti discriminatori, o nulli per altri motivi (ad esempio per contrasto con specifici divieti di legge, come quello a tutela della maternità) i lavoratori con CTC godono di un regime di

tutela sostanzialmente identico a quello dei vecchi dipendenti (reintegrazione nel posto di lavoro e piena tutela risarcitoria); ai licenziamenti nulli sono equiparati anche quelli per motivi relativi alla salute e disabilità fisica o psichica del lavoratore;
- per tutti gli altri licenziamenti – per motivi disciplinari, per motivi economici individuali, per licenziamento collettivo per riduzione del personale – il regime ordinario di tutela prevede una tutela meramente economica, con un indennizzo che cresce progressivamente con il maturare di una maggiore anzianità di servizio (in proporzione di due mensilità per ogni anno di servizio), e con la fissazione di un minimo (quattro mensilità) e un massimo (ventiquattro mensilità);
- solo per il licenziamento disciplinare (giustificato motivo soggettivo o giusta causa) è prevista un'ipotesi di sanzione con reintegrazione nel posto di lavoro, quando risulti insussistente il "fatto materiale" contestato al lavoratore;
- per i vizi meramente procedurali del licenziamento è previsto un regime indennitario ancora più attenuato;
- viene poi introdotta una specifica procedura conciliativa, mirante a favorire un accordo economico tra datore di lavoro e lavoratore licenziato (accordo favorito, nelle intenzioni del legislatore, da un regime fiscale agevolato).

Ogni analisi dell'istituto del licenziamento va fatta tenendo conto anche del contesto relativo agli ammortizzatori sociali di cui può godere il lavoratore, a seguito del recesso. In merito, il decreto sul CTC va collegato a un altro decreto emanato contemporaneamente, relativo al ridisegno della disciplina delle indennità collegate alla disoccupazione involontaria (la c.d. Naspi, nuova assicurazione sociale per l'impiego).
Su tale tema (che riguarda tutti i lavoratori, e non solo quelli assunti con CTC) non possiamo soffermarci, per motivi di sintesi. Qui ci limitiamo dunque ad alcune schede di lettura del nuovo regime del CTC, e ad iniziare ad individuare le migliori strategie di tutela, in tale nuovo contesto, di vecchi e nuovi dipendenti.

Gli argomenti che tratteremo qui di seguito sono:
- i lavoratori già assunti presso datori di lavoro ai quali si applica l'art. 18: cosa accade se si cambia lavoro?
- il licenziamento per i lavoratori assunti con CTC: il licenziamento per motivi disciplinari
- il licenziamento economico individuale
- il licenziamento per inidoneità sopravvenuta e per malattia
- il licenziamento collettivo
- il regime di maggiore tutela: il licenziamento discriminatorio e nullo
- come si calcola l'indennizzo per il licenziamento senza reintegrazione?
- i dirigenti e il licenziamento nel nuovo contesto legale
- la condizione dei lavoratori (già in forza e con CTC) nelle piccole imprese
- i dipendenti (già in forza e con CTC) delle organizzazioni di tendenza
- le transazioni sul licenziamento: una procedura specifica per il CTC

LA CONDIZIONE DEI LAVORATORI ATTUALMENTE DIPENDENTI DI DATORI DI LAVORO AI QUALI SI APPLICA L'ART. 18: COSA CAMBIA E COSA NO, NELL'IMMEDIATO E IN PROSPETTIVA

Studi "Legalilavoro"

IL LAVORATORE GIÀ IN SERVIZIO (DOVE SI APPLICA L'ART. 18): NELL'IMMEDIATO NULLA CAMBIA...

L'entrata in vigore del primo e più importante (dal punto di vista dell'impatto sulle tutele) decreto previsto dalla legge delega n. 183 del 2014 comporta l'immediata applicabilità del cd. "contratto di lavoro a tutele crescenti" ai lavoratori d'ora in poi assunti a tempo indeterminato.

L'art. 1 del decreto, infatti, prevede che il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo si applichi ai lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data della sua entrata in vigore.

Lo stesso art. 1 prevede, altresì, che, nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto, raggiunga il requisito dimensionale di cui all'articolo 18 (più di 15 lavoratori nell'unità produttiva, o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo, o ancora più di 60 dipendenti in totale), il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, sia disciplinato dalle nuove disposizioni.

Dunque è chiaro che le novità della legge che prevedono minori tutele per i licenziamenti non si applicano a quei lavoratori che, da prima dell'entrata in vigore del decreto, siano dipendenti di datori di lavoro cui già si applicava l'art. 18 (peraltro, secondo la formulazione depotenziata dalla legge "Fornero"). Nell'immediato, dunque, per questi lavoratori non cambia nulla.

Proprio questo doppio regime ("tutele crescenti" per i neo assunti e tradizionali tutele per i lavoratori già dipendenti), però, ha indotto molti interpreti ad evidenziare la disparità di trattamento tra lavoratori all'interno della stessa azienda, i quali, di fronte a un medesimo provvedimento datoriale potranno ottenere differenti rimedi. Una disparità di trattamento non già tra diverse categorie di lavoratori, indotta da ragioni oggettive, bensì tra colleghi di lavoro della stessa azienda, indotta da ragioni puramente soggettive (la data di assunzione). Con l'evidente possibilità che i Giudici investiti di tali situazioni possano, a richiesta della parte ricorrente o meno, sollevare questione di incostituzionalità per violazione dell'art. 3 della Costituzione.

... MA SE SI DEVE CAMBIARE LAVORO?

Ora, abbiamo visto che il nuovo decreto non cambia immediatamente (e direttamente) la condizione dei lavoratori già dipendenti di datori di lavoro delle medie e grandi imprese. Ma che succede se questo lavoratore intende cambiare lavoro? E se è invece il datore di lavoro a cambiare la propria organizzazione o la propria struttura aziendale? Oppure, cosa accade se il nostro lavoratore tutelato viene licenziato ed intende negoziare con il datore di lavoro? E comunque, cosa potrà accadere nel futuro a questi lavoratori?

È evidente come le importanti novità legislative pongano delicati problemi per gli stessi lavoratori, oltre che per gli interpreti e soprattutto per i professionisti che si trovino a tutelare in giudizio (o in una fase stragiudiziale) lavoratori che siano stati licenziati o che abbiano perso il lavoro.

Infatti, rispetto al passato, mentre il lavoratore licenziato poteva trattare il suo rientro in servizio (rinunziando a parte delle retribuzioni maturate) senza particolari condizionamenti circa il tipo

di riassunzione, oggi non sarà indifferente contrattare il ripristino del rapporto o l'assunzione ex novo, poiché in questo secondo caso egli perderà le tutele dell'art. 18.

Ed ancora, certamente dovrà avere diverso peso (in termini di cd. incentivo all'esodo) la rinunzia ad un posto di lavoro tutelato, che non sarà più possibile reperire nel nuovo mercato del lavoro. Inoltre, dovrà verificarsi caso per caso l'opportunità e la convenienza della soluzione, spesso oggi praticata, di "sanare" un rapporto di lavoro irregolare ("in nero", oppure avviato con un contratto a tempo determinato nullo, ecc.) con il pagamento di una somma di denaro e l'assunzione a tempo indeterminato (che, quindi, riceverà le tutele del CTC e non quelle derivanti dal riconoscimento a ritroso del rapporto di lavoro irregolare).

Così come è evidente che chi tutela i lavoratori dovrà sforzarsi di cercare di individuare strumenti di tipo negoziale volti all'introduzione, in condizioni di particolare "forza" del lavoratore, di clausole che gli garantiscano, attraverso il nuovo contratto, di conservare le tutele "ordinarie" in caso di licenziamento.

Inoltre, non è difficile immaginare che l'introduzione del doppio regime di tutele, unitamente ai previsti (dalla Legge di Stabilità) forti e generalizzati incentivi fiscali e contributivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (rientranti, quindi, nel regime delle tutele crescenti), spingerà i datori di lavoro a percorrere scelte gestionali e organizzative e forme giuridiche che facilitino o anticipino il passaggio dei lavoratori occupati dal vecchio al nuovo regime.

Particolare attenzione, quindi, dovrà essere rivolta a tutti questi processi di modificazione, trasformazione o cessione dell'azienda o di rami di essa, che comportino il passaggio dei lavoratori alle dipendenze di diverse o di nuovi (ad es. le cd. newco) soggetti imprenditoriali. È evidente, infatti, che con la normale cessione di azienda o di ramo di azienda, il lavoratore conserverà il rapporto di lavoro e la sua anzianità, e con essi le tutele di cui all'art. 18. Mentre un'eventuale novazione del rapporto di lavoro (con la stipula di un nuovo contratto di lavoro) o una soluzione di continuità tra vecchio e nuovo impiego (con l'interruzione del rapporto ed il pagamento del TFR) comporterà la perdita delle tutele "ordinarie", sostituite dalle nuove tutele crescenti.

Infine, non è facile prevedere le conseguenze che, in tema di struttura retributiva e di condizioni di lavoro, potrà avere nel tempo la contrapposizione in azienda tra lavoratori diversamente tutelati. Già autorevoli economisti hanno profetizzato una rimodulazione (ovviamente verso il basso) di salari e contrattazione man mano che il turn over aziendale porterà ad una inversione nella proporzione tra vecchi e nuovi assunti, poiché si è evidenziato che i nuovi lavoratori a tempo indeterminato saranno più inclini (in ragione della minor tutela) ad accettare peggiori condizioni economiche, minori garanzie e maggiore intensità nella prestazione di lavoro, pur di rimanere occupati.

REGOLE E SANZIONI DEL LICENZIAMENTO: IL LICENZIAMENTO PER MOTIVI SOGGETTIVI

Per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto 23/2015, e dunque soggetti al regime del CTC, cambiano le regole del licenziamento. Invero, si deve subito precisare che ciò che viene modificato non sono le regole sostanziali del recesso (potremmo dire: le condizioni giuridiche alle quali il datore di lavoro può licenziare un proprio dipendente) ma solo quel relative al regime sanzionatorio, ovvero alle conseguenze del licenziamento quando questo sia ritenuto illegittimo dal Giudice.

Dunque sul piano teorico le ipotesi di licenziamento legittimo (cioè: in quali casi e per quali motivi il datore di lavoro può licenziare) rimangono le medesime per i vecchi e nuovi assunti: ma si tratta appunto di un'affermazione teorica, poiché in pratica le condizioni degli stessi lavoratori sono molto diverse, in quanto i primi potranno godere di un regime sanzionatorio assai più efficace, idoneo come tale a costituire un più effettivo deterrente verso un licenziamento superficiale o addirittura arbitrario.

Andando con ordine, è bene ricordare a quali condizioni è possibile il licenziamento, iniziando dal licenziamento per motivi soggettivi, o disciplinare (del licenziamento per motivo oggettivo parleremo successivamente).

Tale tipologia di recesso si ripartisce ulteriormente nel licenziamento, con preavviso, per giustificato motivo soggettivo (art. 3 l. 604/1966), causato da un "notevole inadempimento" del prestatore di lavoro ai suoi obblighi contrattuali, e in quello, senza preavviso, per giusta causa (art. 2119 c.c.), consistente in una causa che non consenta la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Per entrambe tale ipotesi, peraltro, il licenziamento deve avvenire nel rispetto della c.d. procedura disciplinare (art. 7 l. 300/1970), con la preventiva contestazione degli addebiti rivolti al lavoratore e la possibilità per lo stesso di presentare ogni giustificazione.

È poi importante rammentare che il datore di lavoro è tenuto al rispetto del "codice disciplinare", normalmente contenuto nel contratto collettivo applicabile ai rapporti di lavoro, il quale distingue tra le condotte del dipendente passibili di sanzioni conservative del rapporto di lavoro (ammonizione, multa, sospensione temporanea dal lavoro e dalla retribuzione) e quelle suscettibili di licenziamento, con o senza preavviso. Nel tempo, poi, la giurisprudenza ha sviluppato alcune ipotesi di licenziamento disciplinare anche per fatti o condotte non comprese nei codici disciplinari, quando il lavoratore abbia comunque violato regole etiche o giuridiche di carattere generale (ad esempio commettendo illeciti di rilevanza penale a danno del datore di lavoro, di colleghi, di clienti, ecc.).

QUALI SANZIONI (SINO AD OGGI) PER IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE INGIUSTIFICATO?

Il lavoratore che subisce un licenziamento per motivo soggettivo ha ovviamente il diritto di impugnarlo (nel rispetto dei termini di decadenza, oggi modificati dopo la legge 183/2010), chiedendo al Giudice di valutarne la legittimità.

I vizi che possono riguardare un licenziamento disciplinare (e salva la diversa ipotesi in cui ne sia dimostrato addirittura il carattere discriminatorio o nullo) sono i più vari.

Citando solo i più frequenti, si pensi a: - la violazione della procedura ex art. 7 dello statuto dei lavoratori; - il difetto di tempestività e immediatezza (cioè: il datore di lavoro era da tempo a conoscenza della condotta del lavoratore, senza reagire, e l'ha contestata solo a una notevole distanza di tempo); - l'infondatezza delle accuse rivolte al dipendente (il lavoratore non ha commesso il fatto che gli è stato contestato, oppure quel fatto si è svolto in modo significativamente diverso, o quella condotta era giustificata da circostanze tali da renderlo non colpevole, o comunque scusabile); - il difetto di proporzionalità (la condotta del lavoratore non era di gravità tale da giustificare il licenziamento, anche considerando la scala delle sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo); - il difetto di rilevanza disciplinare della condotta contestata (la condotta del lavoratore è sussistente, ma non costituisce un inadempimento).

Sino al 2012 tutti questi vizi davano luogo – per i rapporti di lavoro soggetti all'art. 18 dello statuto dei lavoratori – ad un unico regime sanzionatorio, consistente nel diritto del lavoratore alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento integrale del danno retributivo (e al versamento dei contributi previdenziali) per il periodo tra il momento del licenziamento alla reintegrazione. Dunque era sempre garantita – se il Giudice riteneva ingiustificato il recesso, per uno o più dei vizi sopra esemplificati – la stabilità del posto di lavoro (salvo il diritto del lavoratore, una volta intervenuta la sentenza di reintegrazione, di rinunciare al rientro in servizio optando per una indennità alternativa, di quindici mensilità di retribuzione globale di fatto, aggiuntiva rispetto al risarcimento ottenuto per il periodo di illegittimo allontanamento).

Con la legge 92/2012 l'art. 18, come è noto, è stato modificato prevedendo regimi sanzionatori distinti (che sono poi quelli ancora applicabili ai lavoratori non interessati al CTC).

Per quel che riguarda il licenziamento disciplinare, i regimi sanzionatori possibili sono tre:

- il regime che prevede ancora la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno per il periodo di allontanamento (ma con un tetto massimo equivalente a dodici mensilità di retribuzione globale di fatto), il quale si applica quando il Giudice accerta che non ricorrono il giustificato motivo soggettivo o la giusta causa addotti dal datore di lavoro "per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili";
- il regime che prevede una tutela esclusivamente economica (senza ricostituzione del rapporto di lavoro), applicabile "nelle altre ipotesi in cui (il Giudice) accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro"; in questo caso, il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, variabile tra dodici e ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto;
- il regime che prevede nuovamente una tutela esclusivamente economica ma ridotta, riguardante l'ipotesi in cui si sia verificata soltanto una violazione dell'obbligo di specifica motivazione del licenziamento, e, soprattutto, della procedura disciplinare di cui all'art. 7 stat. lav. (e sempre che non sussista uno dei vizi sostanziali più gravi di cui ai precedenti regimi); anche in questo caso il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria, variabile però tra sei e dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

Se non si dà luogo alla reintegrazione, il lavoratore avrà anche diritto al pagamento dell'indennità di preavviso, nell'ipotesi in cui sia stato licenziato per giusta causa (dunque in tronco) e questa non sia stata confermata in sede di giudizio.

I DUBBI INTERPRETATIVI SUL REGIME SANZIONATORIO DELL'ART. 18 POST-LEGGE FORNERO

Le modifiche del 2012, ora sintetizzate, hanno sollevato una serie di dubbi applicativi, riguardanti soprattutto l'esatta individuazione del confine tra i casi di licenziamento ingiustificato che meritano la sanzione della reintegrazione e quelli destinatari della sola sanzione economica.

La questione si è concentrata soprattutto sul significato da attribuire al concetto di "insussistenza del fatto contestato" (presupposto della reintegrazione).

In sintesi, può dirsi che a fronte di una tesi rimasta minoritaria, che tendeva a identificare nel fatto la sola condotta "materiale" del dipendente (ponendosi cioè la questione se il fatto storico - ad esempio il danneggiamento di un impianto - si sia verificato o meno, e da parte di quel lavoratore), la prevalente giurisprudenza si è orientata nel senso di considerare il fatto contestato come comprensivo anche delle sue connotazioni giuridiche, quali l'imputabilità, l'elemento soggettivo, ecc. (dunque verificando se la condotta sia non solo materialmente esistente ma anche imputabile soggettivamente al lavoratore, priva di rilevanti scusanti ecc.: ad esempio se il danneggiamento non sia stato prodotto incolpevolmente, o quale effetto di uno stato di necessità).

Bisognerebbe, per una migliore comprensione del problema, approfondire la ricca casistica, cosa che non può qui farsi per ragioni di sintesi. Si può però osservare come i giudici siano ragionevolmente preoccupati che dalla nuova disciplina non derivino esiti irrazionali: ciò che ad esempio avverrebbe se un licenziamento per un fatto materialmente verificatosi, ma privo di colpevolezza, fosse sanzionato con il solo indennizzo mentre il licenziamento per una condotta grave, verificatasi e colpevole, fosse sanzionato con la reintegrazione per il fatto che per quella condotta il codice disciplinare preveda la massima sanzione conservativa.

La reintegrazione è poi sempre dovuta, come si è visto, quando il codice disciplinare preveda che la condotta contestata, e posta a base del recesso, sia riconducibile alle sanzioni conservative.

Qui è però sorto il problema dei contratti collettivi che contengono talvolta previsioni generiche, o che distinguono i fatti passibili di sanzione conservativa da quelli passibili di licenziamento (per lo stesso genere di condotta) secondo una valutazione di minore o maggiore gravità, non meglio definita (ad es. la distinzione tra insubordinazione lieve o grave). Ancora una volta la giurisprudenza sembra orientarsi nel senso di ricondurre alla violazione del principio di proporzionalità (sulla base delle previsioni del codice disciplinare, non solo come ipotesi esplicite ma anche come parametri generali di gravità) un difetto del licenziamento che merita la reintegrazione.

Si può dire che attualmente, per i dipendenti ai quali si applica (e continuerà ad applicarsi) l'art. 18 stat. lav., laddove il licenziamento non venga ritenuto giustificato dal giudice, e salvo verificare caratteristiche specifiche dei singoli casi, accadrà quanto segue:

- se l'annullamento del recesso avviene perché il datore di lavoro non prova che la condotta contestata al lavoratore si è verificata, o non prova che la stessa è materialmente attribuibile a quel lavoratore, il dipendente sarà reintegrato;

- se il giudice ritiene che la condotta, pur verificatasi e attribuibile al lavoratore, non costituisce un inadempimento o è priva dell'elemento soggettivo (non era voluta dal lavoratore, nemmeno colpevolmente), il dipendente sarà reintegrato;
- il dipendente sarà egualmente reintegrato se il giudice ritiene che la condotta contestata sia riconducibile ad una ipotesi per la quale il codice disciplinare prevedeva una sanzione conservativa;
- nel caso in cui l'illegittimità del licenziamento derivi da una valutazione di proporzionalità tra condotta e reazione del datore di lavoro, ma in assenza di previsioni specifiche del codice disciplinare, la conseguenza sarà la reintegrazione o il mero indennizzo, a seconda dell'orientamento interpretativo del singolo giudice;
- se la condotta contestata sia riconducibile a un'ipotesi per la quale il codice disciplinare prevedeva il licenziamento, ma il giudice ritenga egualmente ingiustificato il recesso per via di altre circostanze (ad esempio perché il lavoratore, pur colpevole di una grave insubordinazione, aveva subito una provocazione o era in stato di acuta tensione per problemi di lavoro), verrà probabilmente riconosciuta la sola tutela economica.

Infine, deve ricordarsi che se il giudice rileva l'esistenza di un vizio solo procedurale (violazione della procedura ex art. 7 stat. lav.), pur sussistendo sul piano dei fatti la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo, la conseguenza sanzionatoria sarà di carattere solo economico, con riconoscimento di una indennità dimezzata (da sei a dodici mensilità di retribuzione globale di fatto).

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE NEL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

La questione della sanzione del licenziamento disciplinare ingiustificato è stata al centro della discussione sulla nuova disciplina, contrapponendosi diverse tesi di politica del diritto.

Da un lato vi erano coloro che spingevano per il superamento generalizzato della tutela reintegratoria, invocando soprattutto le esigenze di certezza del datore di lavoro sui rischi e costi del recesso, e paventando le incertezze e il carattere non uniforme della valutazione giudiziaria sulle condotte dei lavoratori. Tale ultimo argomento viene speso richiamando talvolta qualche caso (ritenuto) clamoroso, ma quasi sempre senza adeguata verifica di cosa fosse accaduto davvero, o con ricostruzioni di comodo. È quasi una "leggenda" il caso della presunta reintegrazione in servizio, da parte di un giudice, del garzone di una macelleria licenziato per una "tresca" con la moglie del titolare; ma si tratta appunto di una leggenda, perché in quella nota sentenza (risalente agli anni '70 dello scorso secolo) il licenziamento era stato in effetti ritenuto viziato per motivi procedurali, ma si trattava di una piccola impresa e la sanzione era stata solo un modesto risarcimento...

D'altro canto, vi sono coloro che, con ragione, ritengono che se un dipendente viene licenziato perché accusato di una condotta scorretta, ma tale accusa risulti infondata o la sanzione risulti del tutto sproporzionata rispetto al fatto commesso, ha diritto a riprendere il lavoro, essendo in gioco esigenze di carattere sociale (la tutela del suo reddito e delle sue esigenze familiari), e dovendosi soprattutto evitare abusi che trasformino il luogo di lavoro in un luogo di arbitrio. D'altro canto, si osserva, la pluralità e varietà delle decisioni giudiziarie è un elemento (e ricchezza) del sistema e dello stato di diritto, esistendo comunque rimedi e garanzie nei confronti di una decisione eventualmente errata.

La soluzione adottata dal decreto sul CTC rappresenta chiaramente un compromesso tra le due tendenze, realizzando comunque, per i nuovi assunti, una tutela meno estesa rispetto al licenziamento ingiustificato: tale soluzione, peraltro, appare realizzata in evidente violazione dei criteri che la legge delega aveva indicato al legislatore delegato, secondo i quali la reintegrazione avrebbe dovuto essere limitata ad alcune "specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato": fattispecie che perciò avrebbero dovuto essere individuate dal legislatore delegato, il quale al contrario ha tradito la delega.

L'art. 3 del decreto prevede che, in linea generale, all'accertamento dell'assenza degli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa consegua una sanzione meramente economica: il giudice deve dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento, e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a due mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro mensilità e non superiore a ventiquattro. Dunque una misura solo economica che, almeno per i rapporti di lavoro di non elevata anzianità, si colloca decisamente al di sotto anche del regime indennitario previsto dall'art. 18 stat. lav..

Sulle modalità di computo dell'indennizzo, e sulla nozione di "retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto" (utilizzata dal decreto come base per l'indennizzo, in alternativa a quella tradizione di "retribuzione globale di fatto") vedi più avanti lo specifico capitolo.

Il comma 2 dell'art. 3 prevede poi la possibilità di dar luogo alla reintegrazione del lavoratore, utilizzando la seguente espressione: "Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento", il giudice annullerà il licenziamento e condannerà il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno (regime in questo caso analogo a quello previsto dall'art. 18, comma quarto, stat. lav.).

Tra i commentatori si è subito aperta la discussione sul significato del riferimento alla "insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore", che appare ispirato alla volontà di limitare l'apprezzamento da parte del giudice di elementi di carattere giuridico. È difficile spendere sul punto tesi interpretative certe, per le quali dovrà attendersi il pronunciamento della giurisprudenza.

Si è però subito osservato, a ragione, che il riferimento al fatto "contestato" impedisce di limitare la verifica di sussistenza alla "materia" intesa in senso fisico, almeno tutte le volte in cui la contestazione inglobi un elemento di carattere soggettivo.

Per fare degli esempi, laddove al lavoratore venga contestato di avere tirato un pugno ad un collega la verifica del fatto materiale appare abbastanza semplice (il pugno o vi è stato, o non vi è stato); laddove invece venga contestato il danneggiamento volontario degli impianti, la verifica del fatto materiale non può limitarsi all'effettiva sussistenza del danno e della sua riconducibilità al lavoratore, ma dovrà estendersi all'elemento soggettivo della coscienza e volontà del danneggiamento (al dolo).

Nel primo caso, laddove il giudice verifichi che il pugno vi è stato, sembra che non possa aversi la reintegrazione nemmeno se per altri motivi (ad esempio le circostanze del fatto, la provocazione del collega, la carriera specchiata del colpevole, ecc.) il giudice debba ritenere non giustificato il

licenziamento (e in tal caso condannerà il datore di lavoro al solo indennizzo). Nel secondo caso, la mancanza di prova della volontà del danneggiamento, che risulti solo colposo, dovrebbe necessariamente condurre alla reintegrazione per insussistenza del fatto contestato.
Tali valutazioni potranno essere fatte soltanto di volta in volta, in relazione alle caratteristiche del caso concreto. La novità più evidente e rilevante, e di notevole riduzione della tutela del lavoratore, consiste nella dichiarata esclusione dall'area della reintegrazione dei casi di censura del licenziamento per difetto di proporzionalità, alla quale deve accostarsi l'esclusione implicita dei casi di licenziamento illegittimo perché in contrasto con le disposizioni del codice disciplinare (quando questo preveda, per il fatto contestato, una sanzione conservativa).
In entrambe le ipotesi, infatti, il licenziamento potrebbe essere considerato ingiustificato nonostante la conferma della sussistenza della condotta contestata, ma con una sanzione (solo) economica.
È evidente l'assurdità che ne deriverà in molti casi: pensiamo all'ipotesi del licenziamento motivato per l'assenza ingiustificata di un giorno, o per la violazione del divieto di fumo, in un'impresa il cui codice disciplinare riconduca a tali condotte una mera multa. Se il datore di lavoro, pur sapendo bene di non potere farlo, licenzia egualmente il lavoratore, la regola introdotta dal decreto sembra consentire soltanto la tutela economica, e con un indennizzo di entità per lungo tempo modesta.
Nei casi di più evidente irragionevolezza della sanzione, dovranno dunque valutarsi possibilità diverse di tutela del lavoratore.
È il caso in cui il datore di lavoro licenzia il dipendente contestandogli una condotta effettivamente verificatasi, ma priva di qualsiasi rilevanza disciplinare (ad esempio il fatto che non abbia risposto al saluto di un collega). In casi simili (si spera estremi e improbabili) dovrà ritenersi insussistente il fatto contestato in quanto privo, appunto, della consistenza minima dell'inadempimento (potremmo dire: insussistenza di un fatto contestabile).
Un'ipotesi a sé è quella, invece frequente, del licenziamento per giusta causa fondato su un fatto estraneo alla sfera lavorativa e riguardante la vita privata del lavoratore, ma ritenuto da parte del datore di lavoro lesivo del c.d. vincolo fiduciario. Si tratta della c.d. "giusta causa esterna", spesso ricollegata alla commissione da parte del lavoratori di un illecito penale – ad es. il reato di spaccio di stupefacenti – in una dimensione del tutto estranea a quella del lavoro. Anche in questa ipotesi – e tenendo conto del consolidato orientamento per cui il licenziamento per vicende estranee al rapporto è ammissibile solo ove ne sia dimostrata l'incidenza sull'idoneità del lavoratore a svolgere le sue mansioni, o la concreta lesione dell'immagine aziendale – per ritenere sussistente il "fatto materiale contestato" non basterà che il lavoratore abbia effettivamente tenuto la condotta illecita, ma ne andrà altresì dimostrata la concreta incidenza sul vincolo fiduciario (essendo questo l'elemento centrale della giusta causa, in tale tipologia di recesso).
Resta poi la possibilità, nei casi di più evidente abuso (il licenziamento basato su un comportamento del tutto irrilevante o risibile, al fine di disfarsi del dipendente mettendo in conto di pagare un modesto costo indennitario), di fare ricorso all'istituto civilistico della frode alla legge, idoneo a rendere radicalmente nullo il recesso.
Infine, nel caso di evidente violazione da parte del datore di lavoro del codice disciplinare (come

negli esempi sopra formulati dell'assenza per un solo giorno, o della violazione del divieto di fumo in ambienti non pericolosi) potrà valutarsi la possibilità di affiancare, alla modesta tutela legale, le conseguenze risarcitorie della violazione di un impegno di carattere negoziale.
Per concludere appare ancora più evidente, per i lavoratori soggetti al nuovo e più debole regime di tutela, la necessità di procurarsi, fin dallo svolgimento delle difese nella procedura disciplinare, e poi nell'impugnazione del licenziamento, un'adeguata assistenza tecnica.

IL VIZIO ESCLUSIVAMENTE PROCEDURALE

La nuova disciplina ribadisce (come già aveva fatto la Legge Fornero nell'ambito del nuovo art. 18) la previsione di una sanzione diversa, di carattere solo economico e di importo ridotto, per le mere violazioni di carattere procedurale, ovvero (oltre che per la carenza di motivazione del licenziamento) per l'inosservanza delle disposizioni dell'art. 7 stat. lav.
Anche in questo caso il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto dal giudice, il quale condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità.
La tutela è veramente modestissima, a maggior ragione considerando che la procedura dell'art. 7 non rappresenta un mero orpello burocratico, ma realizza, nell'ambito dell'esercizio del potere disciplinare eccezionalmente concesso al privato datore di lavoro, i principi di legalità e di tutela del contraddittorio.
Ma tale tutela ha carattere residuale, nel senso che si applicherà soltanto ove non vengano invocate le tutele più elevate per i vizi sostanziali di giustificazione del recesso, di cui abbiamo discusso sopra (e che il lavoratore, potendo, dovrà sempre invocare in prima battuta).
Va poi affermato che la violazione della procedura riguarda, appunto, la non corretta applicazione degli aspetti procedurali (termini, forma, audizione ecc.), e non si estende invece ad aspetti di carattere sostanziale (quali sono la completa omissione della procedura stessa, la non tempestività e la genericità delle contestazioni), aspetti per i quali dovranno di volta in volta invocarsi le sanzioni più rilevanti.

I LICENZIAMENTI ECONOMICI: UNA POLEMICA CHE DURA DA ANNI

Fin dall'inizio della discussione sul Jobs Act è apparso chiaro che sul tema del licenziamento per giustificato motivo oggettivo sarebbero state assunte le soluzioni più radicali. Da molti anni, infatti, assistiamo a una vera e propria offensiva contro la verifica giudiziale sulla decisione dell'imprenditore di licenziare un lavoratore per motivi organizzativi o economici, fino a proporre di eliminare del tutto la possibilità di tale verifica stabilendo un costo fisso (un'indennità) per ogni licenziamento basato su motivi diversi da quelli soggettivi.

Si sono spesi argomenti retorici di ogni genere: la necessità di una maggiore flessibilità "in uscita" (anche come condizione che induca ad una maggiore propensione ad assumere), la certezza delle scelte organizzative dell'impresa, la costruzione di condizioni per attrarre investimenti, la sfiducia nella capacità di un giudice di valutare questioni attinenti alla vita dell'impresa, ecc.

A quelle proposte si è sempre opposta l'impossibilità e inaccettabilità di regole che escludessero il controllo giudiziario sul licenziamento: esso è infatti imposto dalle fonti internazionali, e costituisce una essenziale garanzia e tutela per le libertà fondamentali del lavoratore il quale, in assenza di tale controllo, rimarrebbe esposto al possibile arbitrio.

Come si vedrà, la disciplina ora introdotta per i nuovi assunti conferma la possibilità per il lavoratore di impugnare il licenziamento, intimato per ragioni oggettive, e di chiedere sullo stesso una verifica giudiziale. Tuttavia, il regime sanzionatorio è talmente indebolito (soprattutto per i lavoratori di non elevata anzianità di servizio) da poter ritenere che, di fatto, si è giunti ad un sistema che consente al datore di lavoro di assumere la decisione del recesso in modo assai libero, limitandosi a mettere in conto di poter essere soltanto chiamato a pagare un costo aggiuntivo, spesso modesto.

La legge delega, n. 183/2014, all'art. 1, comma settimo, lett. c), ha stabilito chiaramente che il regime del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti dovesse "esclude(re) per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio" (laddove invece, come si è visto, per i licenziamenti "non economici" la reintegrazione doveva essere limitata a "specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare non giustificato").

Il concetto di licenziamento economico non era invero mai stato utilizzato dal legislatore, appartenendo semmai alla discussione teorica dei giuristi. Esso può leggersi come concetto riassuntivo delle ipotesi legali di licenziamento per motivi oggettivi, cioè non legati alla persona del lavoratore, e in particolare del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo e dei licenziamenti collettivi per riduzione del personale (dei quali parleremo più avanti). Il decreto adempie dunque al compito indicato dalla legge delega, escludendo radicalmente, per entrambe le ipotesi, la possibilità della reintegrazione.

COS'È IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO?

L'art. 3 della l. 604/1966 prevede che il lavoratore, oltre che per motivi disciplinari, possa essere licenziato per "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa": è il c.d. giustificato motivo oggettivo.

Nel corso dei decenni la giurisprudenza ha riempito di contenuti tale disposizione di carattere generale, elaborando criteri per la verifica della legittimità del licenziamento. Non ogni ragione economica affermata dal datore di lavoro, infatti, rende giuridicamente giustificato (e quindi legittimo) il recesso. In primo luogo, il datore di lavoro ha l'onere di provare le circostanze addotte a giustificazione, le quali dunque devono essere veritiere ed effettive. In secondo luogo, dovrà altresì essere dimostrato che tra quelle ragioni e il licenziamento di quel lavoratore vi è un chiaro legame oggettivo (il c.d. nesso di causalità).

Ma non basta, perché la giurisprudenza richiede normalmente che le ragioni economiche addotte siano di serietà e consistenza tale da giustificare effettivamente il sacrificio della stabilità e del reddito imposto al lavoratore: talvolta si richiede che la modifica organizzativa che conduce al licenziamento sia imposta da uno stato di difficoltà economica, o almeno dalla necessità di prevenire un peggioramento dell'andamento dell'impresa. La ragione può essere anche legata a modifiche tecnologiche (le quali, ad esempio, non rendano più necessaria una certa professionalità), ma spesso si chiede che il datore di lavoro verifichi, prima di licenziare, la possibilità di adattamento professionale del lavoratore alla nuova condizione.

Ancora, la giurisprudenza ha elaborato nel tempo il c.d. "obbligo di ricollocamento", secondo il quale la prova delle ragioni organizzative che conducono a sopprimere una certa posizione di lavoro non basta per giustificare il recesso, quando il lavoratore poteva essere ricollocato su altra posizione libera nell'ambito aziendale (eventualmente anche di livello professionalmente inferiore, se il lavoratore è d'accordo).

Nei casi in cui il licenziamento nasca dalla necessità di eliminare una funzione coperta da più lavoratori, la giurisprudenza verifica che il datore di lavoro abbia compiuto la scelta di chi licenziare nel rispetto di criteri di correttezza e buona fede, tenendo conto anche della diversa gravità del licenziamento in relazione alle condizioni personali o familiari dei lavoratori.

QUALI SANZIONI VI ERANO (SINO AD OGGI) PER IL LICENZIAMENTO PER MOTIVO OGGETTIVO INGIUSTIFICATO?

Tutti tali temi, da valutare ovviamente di volta in volta, possono portare il giudice a ritenere il licenziamento ingiustificato. Con quali conseguenze?

Sino al 2012, la valutazione di illegittimità del licenziamento per motivo oggettivo aveva sempre come conseguenza – per i rapporti di lavoro soggetti all'art. 18 dello statuto dei lavoratori – la condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro, oltre al risarcimento integrale del danno retributivo e al versamento dei contributi previdenziali per il periodo tra il momento del licenziamento alla reintegrazione (il regime era il medesimo dei licenziamenti per motivi soggettivi).

Con il nuovo art. 18, modificato dalla legge 92/2012, il giustificato motivo oggettivo ha un regime sanzionatorio distinto da quello del licenziamento disciplinare, pur se giocato anche qui sulla distinzione tra i casi che meritano ancora la reintegrazione e quelli suscettibili solo di un indennizzo economico. Inoltre, la legge 92 ha introdotto una specifica procedura obbligatoria preventiva al recesso (ne parleremo più avanti).

Tale regime è quello che continuerà ad applicarsi ai lavoratori non interessati al CTC.

Se all'interno della procedura prevista dalla legge n. 92/2012- che si svolge presso la DTL - non si dovesse raggiungere alcun accordo sul recesso, e questo venisse definitivamente intimato, il lavoratore potrà impugnarlo (sempre nei termini di decadenza previsti dall'art. 6 della legge n. 604/1966, e successive modifiche). Ove ottenga una pronuncia di invalidità, i regimi sanzionatori possibili sono tre:

- il regime che prevede ancora la possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno per il periodo di allontanamento (sempre col tetto massimo equivalente a dodici mensilità di retribuzione globale di fatto), il quale si applica quando il Giudice accerta "la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo";
- il regime che prevede una tutela esclusivamente economica (senza ricostituzione del rapporto di lavoro), applicabile "nelle altre ipotesi in cui (il giudice) accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo"; in questo caso, il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, variabile tra dodici e ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto;
- il regime che prevede nuovamente una tutela esclusivamente economica, ma ridotta, riguardante l'ipotesi in cui si sia verificata soltanto una violazione dell'obbligo di specifica motivazione del licenziamento o della procedura avanti la Direzione territoriale del lavoro sopra richiamata; anche in questo caso il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria, variabile però tra sei e dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

Il lavoratore ha comunque sempre diritto, in caso di licenziamento economico, al pagamento dell'indennità di preavviso se questo non si è svolto in servizio (indennità eventualmente da compensare successivamente con il risarcimento del danno, ove venga reintegrato).

Il nuovo testo dell'art. 18 ha sollevato molti dubbi interpretativi, ancora non risolti, in particolare concentrati su cosa rientri esattamente nel concetto di "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento". La soluzione più ragionevole sembra essere quella per cui il giudizio sulla sussistenza del fatto debba qui intendersi riferito alla verità ed effettività dei motivi economici e organizzativi invocati dal datore di lavoro a giustificazione del licenziamento, così come alla sussistenza in concreto del nesso causale tra tali motivi ed il licenziamento di quel lavoratore (nesso causale che implica anche la valutazione della consistenza e rilevanza dei motivi, dunque della loro idoneità a giustificare la necessità del recesso).

Vi è invece incertezza su cosa esattamente si intenda per "manifesta" insussistenza, la quale provoca la reintegrazione del lavoratore (mentre l'insussistenza "non manifesta" del fatto dà luogo alla sola sanzione indennitaria). Ancora, vi è incertezza tra gli interpreti sulle conseguenze della violazione dell'obbligo datoriale di ricollocare il lavoratore, ove ciò sia possibile, invece di licenziarlo (violazione che per alcuni dà luogo di nuovo alla reintegrazione, per altri alla sola indennità). Invece, pare diffusa l'opinione che l'invalidità che emerga quando il datore di lavoro non abbia seguito criteri corretti nello scegliere tra più lavoratori licenziabili, in presenza di ragioni comunque sussistenti, dia luogo alla sola sanzione indennitaria.

Tali dubbi continueranno a sussistere per il licenziamento dei dipendenti già in servizio: per i lavoratori nuovi assunti, come si vedrà tra un attimo, la questione è ormai molto semplificata, con un peggioramento drastico della tutela.

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER MOTIVO OGGETTIVO NEL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI: QUALI POSSIBILITÀ DI TUTELA?

La legge delega n. 183/2014 ha dunque dato mandato al Governo di escludere per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione, prevedendo solo un indennizzo economico, in misura predeterminata in relazione all'anzianità di servizio.

Come si è detto, non è stata accolta la proposta di inserire un meccanismo che prevedesse un costo automatico per il licenziamento ed escludendo la sindacabilità giudiziaria delle ragioni organizzative addotte dal datore di lavoro. Dal lato del datore di lavoro, ciò significa mantenere la possibilità di dimostrare in giudizio le buone ragioni del licenziamento e dunque ottenere che lo stesso non sia in alcun modo sanzionato, rimanendo esposto in tal caso ai soli costi ordinari della cessazione di un rapporto di lavoro (il preavviso e il trattamento di fine rapporto).

Se la scelta di avere conservato la possibilità di contestare in sede giudiziale la validità del licenziamento per g.m.o. deve considerarsi positiva, oltre che dovuta, si è già osservato che i costi relativamente modesti del nuovo regime sanzionatorio consentono al datore di lavoro, quando pure sia cosciente di non avere un serio motivo per licenziare, di farlo egualmente, costruendo a tavolino o enfatizzando una certa scelta organizzativa (e mettendo in conto il costo aggiuntivo dell'indennizzo economico).

Infatti, l'art. 3, comma primo, del decreto prevede per i nuovi assunti che quando il giudice accerti che non sussistono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve dichiarare estinto il rapporto e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a due mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro mensilità e non superiore a ventiquattro.

Sulla nozione di retribuzione utile a tal fine e sul modo di calcolare in concreto l'indennizzo si rinvia di nuovo allo specifico approfondimento (vedi capitolo più innanzi).

Abbiamo dunque qui soltanto una sanzione economica, fissata in un'entità (almeno per i rapporti di lavoro di non elevata anzianità) decisamente al di sotto dell'analogo regime indennitario previsto dall'art. 18 stat. lav.

Tale sanzione sarà dunque destinata a operare in tutti quei casi in cui il datore di lavoro non riesca a dimostrare l'effettività o la rilevanza delle ragioni economiche ed organizzative sulla base delle quali ha deciso il recesso, così come nei casi in cui il lavoratore avrebbe potuto essere ricollocato in azienda, o la sua scelta rispetto ad altri colleghi non sia stata guidata da criteri di correttezza e ragionevolezza.

COME CONTRASTARE L'ABUSO DEL LICENZIAMENTO PER G.M.O.?

È evidente, come si è detto, che un simile sistema si presta a nascondere veri e propri abusi e indebolisce significativamente la condizione contrattuale del lavoratore (e la sua propensione a far

valere proprie ragioni e propri diritti), per il timore di essere destinatari di un licenziamento troppo facile (e a basso costo per il datore di lavoro).

Di fronte a simili licenziamenti sarà necessario mettere in campo una diversa tecnica di tutela, ovvero provare a dimostrare che la vera ragione del recesso (quando ciò accade) non è quella indicata, e risultata insussistente, ma un motivo di carattere illecito o discriminatorio: invocando così la migliore tutela dell'art. 2 del decreto (reintegrazione e pieno risarcimento del danno: vedi più avanti lo specifico approfondimento).

Non si tratta di una via semplice, perché in questo caso l'onere della dimostrazione del carattere invalido del licenziamento incombe sul lavoratore. Tuttavia, sarà possibile chiedere al giudice di avvalersi della tecnica delle presunzioni, ovvero quelle "conseguenze che la legge o il giudice trae da un fatto noto per risalire ad un fatto ignorato" (art. 2727 cod. civ.), che in questo caso, non essendovi sul punto previsioni legali, sono affidate alla valutazione del giudice il quale può utilizzare le "presunzioni gravi, precise e concordanti" (art. 2729).

Tale tecnica è già entrata da tempo nel contenzioso sui licenziamenti, ma in casi relativamente limitati. E ciò perché, semplicemente, non ve ne era bisogno: un recesso di scarsa consistenza trovava infatti la propria sanzione, con la reintegrazione, nella disciplina generale, senza necessità di far ricorso alla sanzione del licenziamento nullo o discriminatorio. Ci si augura che, nel nuovo contesto di disciplina e con i rischi sopra richiamati, la giurisprudenza si dimostrerà più disponibile a farne uso (sempre che le azioni vengano proposte dai lavoratori interessati con adeguata assistenza tecnica, e facendo un uso appropriato e non superficiale della tecnica qui in discussione).

La stessa inconsistenza o addirittura la totale inesistenza delle ragioni di licenziamento addotte dal datore di lavoro dovrebbero essere considerati elementi idonei a farne presumere il carattere illecito. Sarà onere del lavoratore allegare e supportare, ad esempio, ulteriori circostanze relative alle relazioni con il datore di lavoro, o con singoli dirigenti, tali da far ritenere che le vere ragioni dell'allontanamento siano altre e non dichiarate, quali ad esempio una condotta sgradita ai superiori, il fatto di essere stati in rapporti di stretta collaborazione con un precedente manager (fattore che purtroppo talvolta induce nuovi dirigenti a 'disfarsi' di collaboratori ritenuti per ciò solo meno affidabili), il fatto di avere utilizzato diritti di legge o contrattuali (ad es. congedi genitoriali, permessi per assistenza a familiari invalidi, ecc.) o di avere avuto periodi di malattia (senza raggiungere il comporto), ecc.

Valgono poi, ovviamente, i fattori discriminatori indicati dal legislatore, da interpretare peraltro come elenco aperto (potendo ad esempio contestare come discriminatorio, o comunque ritorsivo, il caso del licenziamento economico intimato dopo che il dipendente ha avviato una azione stragiudiziale o giudiziaria a tutela dei propri diritti).

L'ideale, ovviamente, è poter dimostrare in tali casi l'esistenza di un altro vero motivo (non lecito e comunque non dichiarato) per il quale il datore di lavoro ha deciso il licenziamento, se questi lo ha in qualche occasione manifestato (ciò che potrà in qualche caso essere provato con testimonianze di colleghi, od anche con registrazioni effettuate direttamente dal lavoratore: registrazioni che la giurisprudenza ritiene lecite e ammissibili come prove, purché effettuate dallo stesso lavoratore in sua presenza).

QUANDO IL DATORE DI LAVORO OFFRE UN ACCORDO ECONOMICO INVECE DEL LICENZIAMENTO: LA RISOLUZIONE CONSENSUALE

La nuova disciplina è destinata ad avere un impatto rilevante anche su una prassi molto frequente, ovvero quella degli accordi "in uscita" tra datore di lavoro e lavoratore, nascenti dalla volontà dell'impresa di modificare l'organizzazione del lavoro (o di sostituire il dipendente con altro lavoratore). Molte imprese, infatti, piuttosto che affrontare un licenziamento e i relativi rischi di contenzioso, cercano un accordo per una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Da ultimo, come già accennato, tale prassi è stata di fatto formalizzata con la procedura preventiva al licenziamento da svolgersi in sede di Direzione territoriale del lavoro, prevista dall'art. 7 della l. 604/1966 (come modificato nel 2012).

Il datore di lavoro, rientrante nel campo di applicazione dell'art. 18 stat. lav., che intende porre in essere un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (che interessi i dipendenti cui si applichi ancora il vecchio regime), deve promuovere una procedura avanti una commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro, esplicitando i motivi del programmato licenziamento. Scopo principale della procedura è quello di favorire un accordo tra le parti sull'adozione di soluzioni alternative al licenziamento o, più spesso, sull'erogazione di un incentivo economico in cambio dell'accettazione del licenziamento stesso. Talvolta, poi, il prospettato licenziamento viene convertito in un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (soluzione che consente di "monetizzare" a favore del lavoratore il costo del preavviso che altrimenti il datore di lavoro avrebbe dovuto necessariamente riconoscere): ciò avviene anche grazie al fatto che la legge prevede che in tale ipotesi il lavoratore conservi il diritto di accedere nel periodo successivo alle prestazioni previdenziali per la disoccupazione involontaria (oggi la c.d. Aspi, in futuro la Naspi). Infatti, il trattamento di disoccupazione è previsto in generale solo per i casi di disoccupazione involontaria (ed è dunque negato in caso di dimissioni, salvo che siano per giusta causa): ma a tale stato la legge equipara la risoluzione consensuale (solo se) avvenuta nella procedura ora ricordata.

La disciplina prevista per i nuovi assunti ha invece escluso l'applicazione di tale procedura (vedi art. 3, comma quarto). Tale ulteriore deviazione dalla disciplina generale si traduce di nuovo in un pregiudizio per i lavoratori interessati. Infatti, come si è appena visto, nell'ipotesi in cui in occasione di tale procedura sia raggiunto un accordo che preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, invece del licenziamento, la legge garantisce comunque l'accesso alle prestazioni previdenziali per la disoccupazione involontaria. Ciò, salvo modifiche allo stato non previste, non si applicherebbe invece agli accordi raggiunti dai nuovi assunti, i quali possono accedere all'Aspi (e poi alla nuova Aspi di prossima introduzione) solo se perdono il lavoro per licenziamento.

Ciò significa che il lavoratore (salvo che abbia concrete prospettive di avviare subito una nuova attività di lavoro) dovrà fare attenzione a non stipulare accordi che prevedano la risoluzione consensuale del rapporto, mentre potranno stipularsi eventuali accordi di rinuncia all'impugnazione del licenziamento a fronte del pagamento di un incentivo economico, ove ritenuto conveniente (accordi che lasciano la possibilità di accedere alle prestazioni per la disoccupazione, al termine del periodo di preavviso).

È comunque evidente che per i lavoratore in CTC le possibilità di ottenere un incentivo economicamente interessante sono molto minori. Nella gran parte dei casi, infatti, il datore di lavoro formula un'offerta parametrata sui rischi dell'eventuale contenzioso sul recesso: l'appiattimento del regime sanzionatorio del licenziamento economico sul solo indennizzo, e la forte riduzione della sua entità (almeno per i lavoratori di non elevata anzianità, che saranno la totalità nei primi anni di applicazione della legge) spingerà le imprese a formulare offerte molto più basse che in passato. Nell'ipotesi di invito del datore di lavoro ad una trattativa sull'uscita del dipendente, è fondamentale dunque che questi si procuri un'assistenza tecnicamente adeguata, anche al fine di valutare se nel caso concreto possa ipotizzarsi un'azione diretta a sostenere la nullità del licenziamento, ciò che di per sé potrebbe modificare anche i valori economici della trattativa.

Non va poi dimenticato che in occasione degli accordi sulla cessazione del rapporto di lavoro le imprese chiedono che vi siano inserite rinunce a far valere ogni eventuale diritto e pretesa relativi al rapporto di lavoro che va a chiudersi: ipotesi che va egualmente valutata attentamente, sia mediante un'accurata "anamnesi" della storia del rapporto di lavoro (per comprendere la rilevanza concreta delle richieste rinunce), sia con riguardo alla formulazione tecnica delle rinunce, che ove inserite devono essere equilibrate.

In ogni caso, per i dipendenti soggetti alla nuova disciplina il decreto ha introdotto una nuova e specifica procedura conciliativa post-licenziamento, sostenuta anche da un regime fiscale agevolato. Su di essa, e sulle cautele da adottare nel percorrerla, si tornerà nel capitolo finale di questo commento.

IL REGIME DELLA LEGGE FORNERO...

La Legge 92/2012, modificando l'art. 18 dello statuto dei lavoratori, aveva stabilito che il regime della reintegrazione e del risarcimento del danno (pur con tetto massimo di dodici mensilità) si applicasse anche nel caso in cui il giudice "accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile".

Il primo caso è quello della sopravvenuta inidoneità del lavoratore alle mansioni, ad esempio per l'insorgere di una malattia invalidante o per lo sviluppo di un "tecnopatia" dovuta allo stesso lavoro svolto per lungo tempo (casi frequenti sono quelli dei sopravvenuti problemi muscolari o articolari che rendono non più possibile lo svolgimento di compiti che comportano sforzi, sollevamento di pesi, ecc.).

In tali casi, tuttavia, il licenziamento è possibile solo ove l'inidoneità sia effettiva e definitiva (e il lavoratore ha diritto di contestare il giudizio di inidoneità formulato dal medico competente incaricato dal datore di lavoro) e a condizione che non sia possibile adibire il lavoratore a mansioni diverse e compatibili con la sua salute, anche eventualmente di carattere inferiore (principi elaborati anche sulla base di quanto previsto dalle citate disposizioni della legge 68/1999, che è la disciplina generale sul diritto al lavoro dei soggetti disabili).

Di fronte alla diminuita idoneità fisica o psichica, alcune imprese tendono ad affermare comunque l'impossibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro e dunque ad allontanare il lavoratore, ritenuto ormai meno produttivo e perciò più costoso. È perciò frequente il contenzioso diretto a verificare se tale impossibilità sia reale, motivato anche e chiaramente da motivi di solidarietà sociale, così come dalla necessità di non trasferire a carico della collettività costi di assistenza per cittadini che possano ancora impiegare la propria capacità, sia pure modificata o ridotta.

Parte della giurisprudenza afferma poi che il licenziamento non sia possibile, o richieda prima un accentuato sforzo di ricollocamento interno da parte dell'impresa, ove la sopravvenuta inidoneità sia imputabile a colpa dello stesso datore di lavoro (quando non abbia adottato misure preventive del carattere patogeno delle lavorazioni o dell'ambiente di lavoro). Resta ferma, per il caso in cui la prosecuzione del rapporto sia davvero impossibile, per effetto di inidoneità imputabile al datore di lavoro, la possibilità del lavoratore di avviare un'autonoma azione risarcitoria.

Proprio la rilevanza degli interessi in gioco giustifica il mantenimento, in caso di giudizio negativo del giudice sulla legittimità del recesso, del più forte regime sanzionatorio della reintegrazione del lavoratore.

La stessa cosa vale, nell'art. 18, per il licenziamento per superamento del comporto di malattia adottato dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 2110 cod. civ. Ove il giudice ne ritenga l'illegittimità – di solito per un calcolo non corretto dei periodi di malattia rilevanti ai fini della maturazione del comporto, oppure perché nel comporto non devono computarsi le malattie imputabili a colpa della stessa impresa – il lavoratore avrà diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Così dunque nell'art. 18 stat. lav, destinato a continuare ad operare per i lavoratori già in servizio.

... E QUELLO DEL DECRETO SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Per i lavoratori assoggettati alla disciplina del nuovo decreto, l'art. 2, comma quarto, ribadisce ed anzi rafforza il regime ora sintetizzato, ma con una formula che solleva un interrogativo. La norma fa infatti riferimento al caso in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione del licenziamento "per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68". Tale ipotesi viene ora ricondotta al regime sanzionatorio più severo previsto dallo stesso art. 2 per il licenziamento discriminatorio o comunque nullo (reintegrazione nel posto di lavoro e pieno risarcimento del danno).

Il riferimento alla disabilità fisica o psichica sembra dover qui intendersi non in senso tecnico (cioè le condizioni di disabilità indicate dall'art. 1 della legge 68/1999, accertate da apposite commissioni amministrative) ma come sinonimo di inidoneità, ovvero relativo a tutte le volte in cui il licenziamento è stato motivato per una (presunta) sopravvenuta "non abilità" per lo svolgimento del lavoro.

A differenza di quanto fa l'art. 18, però, non compare più un riferimento espresso ai casi di licenziamento per superamento del comporto di malattia.

Non mancheranno tesi dirette a sostenere che, per i nuovi assunti, il superamento del comporto sia un caso di giustificato motivo oggettivo da sanzionare, ove emerga un difetto del recesso, con la debole disciplina indennitaria sopra esaminata. Ma si tratterebbe di una tesi molto discutibile, anche in considerazione del fatto che la disciplina della conservazione del posto di lavoro durante la malattia è direttamente connessa alla tutela della salute del lavoratore, che è un bene di rilevanza costituzionale (art. 32 Cost.).

La nostra opinione è che anche per i nuovi assunti un licenziamento per superamento del comporto, ma viziato, dovrà essere sanzionato con la reintegrazione. A tale risultato può condurre sia la stessa disposizione ora riportata la quale, pur non citando più l'art. 2110 cod. civ., fa comunque un generale riferimento ai casi di inidoneità fisica o psichica del lavoratore, tra i quali rientra, come forma di "disabilità" temporanea, la malattia, sia il richiamo alla stessa disciplina imperativa di tutela della salute del lavoratore che, in assenza di specifica sanzione, dovrebbe condurre semmai a ritenere il licenziamento, adottato in contrasto con tale disciplina, radicalmente nullo.

LE POSSIBILITÀ DI MAGGIOR TUTELA: L'AZIONE PER IL CASO DI LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO E NULLO

PREMESSA: LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO E IPOTESI DI TUTELA

Il lavoratore che ritiene di essere stato ingiustamente licenziato sa di poter contare sui meccanismi di difesa e tutela del diritto al lavoro, costituzionalmente garantito (v. Art. 4 co. 1 Cost., art 30 Carta di Nizza). Ciò che risulta assai meno immediato, per il singolo lavoratore, è individuare quale sia la tutela in concreto applicabile al proprio caso non essendo per nulla facile districarsi nel variegato panorama normativo nazionale sul tema.

Oggi più che mai alla luce dell'ennesimo intervento in materia è necessario chiarire che a fronte di un licenziamento ingiusto non sempre la tutela possibile è il ripristino del rapporto lavorativo, essendo questa ipotesi, definita di "maggior tutela", limitata a casi specifici e circoscritti.

Rientrano in questo limitato ambito i licenziamenti discriminatori, quelli nulli, quelli inefficaci in quanto intimati in forma orale nonché, come già si è visto quelli intimati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo in cui venga dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato.

È, quindi, fondamentale comprendere bene quando il lavoratore può dire di aver subito un licenziamento di natura discriminatoria o nullo per accedere al regime di maggior tutela.

QUANDO UN LICENZIAMENTO PUÒ DEFINIRSI DISCRIMINATORIO?

Premesso il principio fondamentale di eguaglianza in dignità e diritti sancito dall'art.1 della Dichiarazione Universale dei diritti umani occorre richiamare il ben noto art. 3 della Costituzione italiana che sancisce il principio di eguaglianza e non discriminazione specificandone le ragioni di: sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

L'Unione Europea con le direttive comunitarie sul divieto di discriminazioni dirette e indirette (direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE) individua i fatti che possono dare origine alle discriminazioni basate sulla razza o sull'origine etnica, sulla religione o sulle convinvzioni, sull'handicap, sull'età e sull'orientamento sessuale.

La legislazione nazionale ha nel tempo codificato varie ipotesi (si badi bene non tassative) di licenziamento discriminatorio, che è utile ricordare con un breve excursus storico-normativo.

Occorre risalire al 1966 per avere una prima individuazione di ipotesi di licenziamento di natura discriminatoria, l'art. 4 della legge n. 604/66, infatti, sanziona con la nullità i licenziamenti determinati da "ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali".

Un passo in avanti è stato poi fatto con lo Statuto dei Lavoratori (art.15 L.n.300/70), ampliato da interventi normativi successivi (L. n. 903/77 art 13; D.lgs. n. 216/2003 art 4) che sancisce la nullità dei patti o degli atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

In sintesi, estrapolando dalle norme su indicate il concetto di atto discriminatorio ai fini dell'applicazione della tutela reintegrativa piena, ne ricaviamo un elenco che, per quanto non tassativo, possiamo considerare abbastanza esaustivo circa le ipotesi di discriminazioni, che spazia da quelle di genere a quelle basate sull'età, sull'orientamento sessuale, sulla razza sulla religione professata nonché sulle idee politiche e/o sindacali, sulle caratteristiche fisiche, sullo stato di salute e più in

generale sulle convinzioni personali.

IN QUALI CASI, FUORI DALLE DISCRIMINAZIONI, IL LICENZIAMENTO È NULLO?

Tali sono i licenziamenti comminati in concomitanza di matrimonio (ossia nel periodo intercorrente dal giorno delle pubblicazioni, in quanto segua il matrimonio, e fino a un anno dalla celebrazione) ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 198/2006. Analogamente, ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. n° 151/2001, è vietato e nullo il licenziamento in concomitanza di gravidanza della lavoratrice (dal momento del concepimento all'anno di vita del bambino), e quello comminato al padre e alla madre in concomitanza della richiesta di congedo e per la malattia del bambino nonché in caso di fruizione del congedo per adozione o affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Ulteriore fattispecie riconducibile all'area dei licenziamenti nulli è il licenziamento ritorsivo ovvero fondato su motivo illecito determinante ai sensi dell'art 1345 c.c. Si tratta di tutti quei casi in cui il licenziamento costituisce una ingiusta ed arbitraria reazione datoriale conseguente all'esercizio di un diritto, di una prerogativa o di un dovere da parte del lavoratore.

A titolo esemplificativo, l'aver svolto un'azione stragiudiziale o giudiziale, o aver reso una testimonianza in tribunale, aver denunciato condotte illecite o aver reclamato un diritto ovvero aver posto in essere una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto di norme e principi (quali ad es. rivendicazioni per la parità di trattamento, la legalità, l'osservanza delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, ecc.) (vedi anche le disposizioni dell'art. 54bis del D.lgs. 165/2001, per il settore pubblico, miranti alla tutela del lavoratore pubblico che segnala illeciti e secondo le quali il pubblico dipendente che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in virtù della propria attività lavorativa, al proprio superiore gerarchico o che denuncia condotte illecite all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, non può essere sanzionato, licenziato o direttamente o indirettamente discriminato in conseguenza della denuncia fatta).

Ai sensi dell'art 2 del decreto: "il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, ...".

La tutela reintegratoria, quindi, oltre che nei casi di licenziamento discriminatorio (indicati nel paragrafo precedente) si applica anche ad altre ipotesi di cui la nuova disciplina (diversamente da quella ex art 18 L. 300/70) non fornisce un preciso elenco ma un'indicazione generale da cui possiamo trarre il principio che devono ritenersi nulli tutti i licenziamenti comminati in contrasto con norme imperative (anche diverse da quelle sopra citate).

QUAL È LA TUTELA POSSIBILE?

Il licenziamento discriminatorio rimane l'unica ipotesi - assieme al licenziamento nullo, a quello basato su motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c. e alle ipotesi di licenziamento orale – in cui il lavoratore assunto dopo l'entrata in vigore del decreto in commento ha diritto alla cosiddetta "tutela reintegratoria piena".

L'art.2 del decreto ripropone le disposizioni previste dall'art.18 dello Statuto dei lavoratori, richiamate dalla L. n. 92/2012 (riforma Fornero) ossia prevede che il lavoratore licenziato per discriminazione abbia diritto:

- alla reintegrazione nel posto di lavoro;
- al risarcimento del danno commisurato all'ultima retribuzione utile per il trattamento di fine rapporto (v. cap. VIII), dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra e comunque non inferiore a 5 mensilità;
- al versamento dei contributi previdenziali per lo stesso periodo.

Il legislatore della riforma introduce alcune regole – in linea con quelle già previste dall'art. 18 stat. lav. – che, in qualche modo, realizzano l'intenzione del legislatore di dare certezza alle situazioni giuridiche evitando ulteriori controversie:

1) dopo aver ricevuto l'ordine di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro il datore di lavoro deve invitarlo a riprendere servizio,
2) dalla comunicazione dell'invito discende l'obbligo del lavoratore, se vuole evitare l'estinzione del rapporto (e salva l'opzione di cui tra breve), di riprendere servizio entro trenta giorni.

Sembra, quindi, evidente che fintanto che il datore di lavoro non inoltri l'invito al lavoratore dovrà comunque corrispondere le retribuzioni "fino all'effettiva reintegra".

È del pari evidente che ove il lavoratore non intenda riprendere servizio, entro il medesimo termine di trenta giorni dall'invito dovrà esercitare il diritto di opzione.

Infatti, il lavoratore, in via alternativa alla reintegra, può optare per l'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il t.f.r.

L'opzione andrà esercitata nel termine massimo di trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia giudiziale o se anteriore ad essa, dall'invito del datore di lavoro a riprendere l'ordinario servizio lavorativo.

Come già prevede l'art. 18 stat. lav., l'indennità sostitutiva delle 15 mensilità sarà corrisposta con esclusione dei contributi previdenziali. La norma prevede poi che la richiesta formulata dal lavoratore di opzione per l'indennità sostitutiva della reintegra "determina la risoluzione del rapporto di lavoro", ma non prevede il termine entro cui il datore di lavoro dovrà erogare detta indennità.

Sarà, pertanto, opportuno che il lavoratore chieda l'assistenza di un legale prima di operare questa scelta, anche al fine di concordare ove possibile le modalità di adempimento prevedendo le necessarie cautele per evitare che il datore di lavoro ritardi nel pagamento (ciò che potrebbe creare difficoltà per l'effettivo soddisfacimento del credito).

Dalla somma dovuta al lavoratore a titolo di risarcimento del danno andrà dedotto il c.d. aliunde perceptum, ossia quanto il lavoratore ha percepito nello svolgimento di altre attività durante il periodo di illegittima estromissione dal posto di lavoro.

QUALI SONO LE REGOLE PROCESSUALI APPLICABILI?

La tutela reintegratoria è garantita al lavoratore sul presupposto del riconoscimento giudiziale della nullità del licenziamento perché giudicato discriminatorio o nullo, ma come si arriva a una siffatta pronuncia?

È bene che il lavoratore che ritenga di subire degli atti discriminatori che potrebbero portare al licenziamento si adoperi immediatamente per conservare gli atti e/o annotare i fatti (circostanze e persone presenti) che accadono.
È bene, quindi, che il lavoratore si rivolga subito a un legale esperto che sarà in grado di indicare, anche prima del licenziamento, quali elementi utili andranno raccolti per essere utilizzati ai fini di causa nel caso in cui intervenga l'atto di risoluzione del rapporto di lavoro.
Per quel che riguarda lo strumento processuale utilizzabile, va detto che l'art 12 del decreto dispone che per i licenziamenti comminati dalla data di entrata in vigore del decreto non si applichi la riforma del processo introdotta con la legge Fornero (la quale ha introdotto un rito che, nelle intenzioni del legislatore, doveva essere informale e celere, il quale ha inizio con una fase sommaria non cautelare, e si conclude con un'ordinanza immediatamente esecutiva, opponibile nelle forme del processo del lavoro e non sospendibile o revocabile, se non con il provvedimento che definisce il giudizio. L'opposizione, poi, viene decisa con sentenza - la cui motivazione va depositata entro dieci giorni - ed è reclamabile davanti alla Corte d'Appello che emette sentenza ricorribile in cassazione).
Orbene, a prescindere dalle opinioni discordi sul rito Fornero, la norma introdotta nel decreto potrà creare fonti di nuove disparità di trattamento posto che a due lavoratori, con le medesime condizioni personali, è riservata una diversa tutela giudiziaria a seconda della data di assunzione.

IL RITO SOMMARIO DI COGNIZIONE

Il decreto legislativo n. 150/2011 aveva previsto che alle varie controversie in materia di discriminazione si può applicare il c.d. rito sommario di cognizione.
Tale particolare procedimento è alternativo al processo ordinario ed è caratterizzato da un'istruttoria particolarmente semplificata avendo il giudice ampia discrezionalità nella trattazione e nelle modalità di assunzione delle prove.
È opportuno, quindi, che gli atti delle parti siano quanto più completi possibili per consentire al giudice di decidere anche solo alla luce del materiale probatorio presentato. A titolo d'esempio potranno essere utili le dichiarazioni scritte dei colleghi di lavoro che attestino quanto accaduto in un determinato momento, i documenti scritti, le mail, le immagini e quanto utile a documentare i fatti accaduti di natura discriminatoria, le consulenze mediche, i certificati e le prescrizioni attestanti il disagio e/o il danno alla salute subito in conseguenza delle azioni di discriminazione.
Nelle controversie in materia di discriminazione la sommarietà del rito ha rilevanti risvolti sul piano probatorio. Nel caso di licenziamento discriminatorio, infatti, non opera la "inversione" dell'onere della prova prevista per le ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (art. 5 L. n. 604/66), incombendo dunque sul lavoratore l'onere di allegare e provare l'esistenza della discriminazione invocata.
Ciò non di meno, con il rito sommario ex art 28 D.lgs 150/2011, l'onere probatorio a carico del lavoratore risulta notevolmente alleggerito, posto che è sufficiente per il lavoratore allegare "elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori" cosicché spetta al convenuto, datore di lavoro, l'onere

di provare l'insussistenza della discriminazione (così si è orientata la giurisprudenza sul tema negli anni più recenti).

IL GIUDIZIO CAUTELARE

Perché si possa ricorrere alla tutela cautelare (detta anche d'urgenza) è necessario che siano presenti due requisiti:

a) il periculum in mora, vale a dire il pericolo del danno irreparabile che potrebbe verificarsi per il ritardo del provvedimento definitivo a causa della lentezza del procedimento ordinario;

b) la probabile esistenza del diritto reclamato, o fumus boni iuris.

Anche il giudizio cautelare è un procedimento a cognizione sommaria, il giudice convoca le parti e dopo averle sentite procede agli atti di istruzione indispensabili, determinando anche d'ufficio i mezzi istruttori, nei limiti della loro pertinenza ai fatti già allegati dalle parti e della loro indispensabilità, in relazione ai requisiti di legge su indicati.

Il giudizio è definito con ordinanza verso la quale è ammesso reclamo, nel termine di quindici giorni dalla notificazione.

IL RITO "ORDINARIO" DEL LAVORO

Il lavoratore può proporre la sua azione di impugnazione del licenziamento anche con una normale causa di lavoro.

Questo accade, in genere, quanto il Legale reputi che il ricorso ai riti sommari non dia adeguate garanzie di accoglimento della domanda, perché non ne esistono i presupposti o perché è difficoltosa la prova o comunque non se ne ritiene vantaggioso l'utilizzo.

Il processo del lavoro, nel nostro sistema processuale, segue un rito speciale introdotto nel 1973, e si differenzia da quello ordinario civile per una maggiore celerità, per i più ampi poteri istruttori riconosciuti al giudice e per essere ispirato a principi di oralità, concentrazione e immediatezza.

Il giudizio si instaura con ricorso al giudice unico presso il tribunale del lavoro che ha competenza esclusiva per materia e che all'esito del processo emetterà una sentenza immediatamente esecutiva.

LE SANZIONI DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI DOPO LA LEGGE FORNERO

Le norme del decreto delegato sulle cd. tutele crescenti che, forse, evidenziano maggiormente il passo indietro nelle tutele del lavoratore licenziato e la illogicità di introdurre tutele differenziate per i lavoratori neo assunti, sono proprio quelle che riguardano i licenziamenti collettivi.

L'articolo 10 del decreto in esame, infatti, apporta modifiche significative al regime dei licenziamenti collettivi di lavoratori assunti dopo la sua entrata in vigore, ferma restando la disciplina prevista dalla legge n. 223/1991, così come modificata dalla legge n. 92/2012.

Difatti, già la c.d. legge Fornero aveva introdotto importanti novità in tema di licenziamenti collettivi sia nella procedura che nel regime sanzionatorio, con l'evidente intento di attenuare il rigore formalistico e differenziare il livello di tutela per i lavoratori coinvolti. In particolare, l'art. 1, comma 44, prevedeva che la comunicazione agli uffici competenti e alle associazioni sindacali ex art. 4, co. 9, legge n. 223/1991 non fosse più contestuale, ma avvenisse entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi. L'articolo 1, comma 45, disponeva che eventuali vizi di comunicazione potessero essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della stessa procedura. Infine, l'articolo 1, comma 46, modificava il regime sanzionatorio solo nel caso del licenziamento intimato in violazione delle procedure di mobilità previste dalla legge n. 223/91. Pertanto, rimaneva invariata la sanzione reintegratoria in caso di licenziamento intimato senza la forma scritta e in violazione dei criteri di scelta (in quest'ultimo caso, però, con l'introduzione di un tetto massimo all'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità di retribuzione), mentre la norma apportava modifiche nel caso del licenziamento intimato in violazione delle procedure previste dalla legge: per tali ipotesi veniva esclusa la tutela reintegratoria e prevista solo un'indennità a titolo risarcitorio compresa tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità (determinata tenendo conto dell'anzianità dei lavoratori, del numero di dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica e del comportamento e dalle condizioni delle parti).

A fine 2014, poi, tale disciplina (tradizionalmente applicata solo ai lavoratori inquadrati come operai, impiegati o quadri) era stata parzialmente estesa ai dirigenti, prevedendo tuttavia un unico regime sanzionatorio (sia per la violazione delle procedure, sia per quella dei criteri di scelta) consistente nel pagamento di un'indennità tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione (fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro) (vedi più avanti lo specifico paragrafo dedicato ai dirigenti).

LE MODIFICHE DEL DECRETO SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Il decreto che stiamo commentando interviene pesantemente sul già ridotto regime sanzionatorio previsto dalla precedente normativa prevedendo, per i lavoratori assunti con CTC, anche nel caso dei licenziamenti collettivi, la sola indennità risarcitoria compresa tra le 4 e le 24 mensilità (ad eccezione dei casi in cui il provvedimento sia intimato senza la forma scritta o per motivi discriminatori, per i quali persiste la tutela reintegratoria, così come disciplinata dall'articolo 3, co. 1, del decreto).

Pertanto, cosa cambia per i lavoratori neo assunti?

Con l'entrata in vigore del decreto per i lavoratori assunti con CTC che siano licenziati all'interno di una procedura collettiva, nel caso in cui venga accertata la violazione della procedura e dei criteri di scelta, il Giudice potrà riconoscere la sola indennità risarcitoria commisurata a due mensilità per ogni anno di anzianità aziendale del lavoratore, comunque compresa tra un minimo di quattro ed un massimo di 24 mensilità della retribuzione (secondo la nozione, diversa da quella tradizionale, precisata al cap. VIII). E non più, come in passato (e come nei confronti dei lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto) la reintegrazione nel posto di lavoro nel caso di violazione dei criteri di scelta.

Peraltro, l'indennità risarcitoria per i CTC viene ora determinata in maniera automatica unicamente con riferimento all'anzianità aziendale del lavoratore e non più parametrata, così come era previsto nella previgente disciplina, anche tenendo conto di altri elementi quali il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'azienda ecc.

È evidente, che applicandosi il nuovo regime sanzionatorio ai soli assunti con i CTC, licenziare con una procedura collettiva (l. n. 223/1991) sarà più semplice per il datore di lavoro e porrà assai più problemi alle organizzazione sindacali (che si troveranno ad assistere lavoratori con interessi diversi, se non contrapposti).

Dal punto di vista del datore di lavoro, è evidente il vantaggio in caso di accertata violazione della procedura di mobilità o dei criteri di scelta, poiché per i CTC si rischia solo la condanna al pagamento di una modesta somma di denaro.

Quanto ai casi in cui vige ancora la tutela reintegratoria, se appare altamente improbabile (se non materialmente impossibile) un licenziamento collettivo intimato senza la forma scritta, al contrario non sarà difficile immaginare come la violazione dei criteri di scelta potrà (e dovrà) essere in futuro maggiormente indagata al fine di individuarne eventuali aspetti discriminatori.

Infatti, sinora e per i lavoratori già assunti, a parità di conseguenze (reintegrazione sia nel caso di violazione dei criteri di scelta che nel caso di licenziamento discriminatorio) chi difendeva i lavoratori preferiva evidenziare la violazione dei criteri di scelta (la cui prova è più agevole) invece di affrontare lo scivoloso terreno della prova dell'intento discriminatorio (anche qualora tale intento fosse effettivamente esistente). È del tutto evidente che, d'ora in poi, il tema dell'indagine sulla natura discriminatoria di un provvedimento (o della scelta di un lavoratore da licenziare) assumerà un rilievo notevole, con la necessità che la giurisprudenza affini ed adegui la propria "cassetta degli attrezzi" per distinguere con sufficiente certezza le due fattispecie, e quindi riconoscere la violazione dei criteri di scelta tout court, con la sola corresponsione dell'indennità risarcitoria; e invece comprendere quando tale scelta sia determinata da ragioni di tipo discriminatorio, con la conseguenza della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Non va poi dimenticato che la disciplina dei licenziamenti collettivi prevede alcuni limiti inderogabili nella selezione dei lavoratori da allontanare, riguardanti le lavoratrici (divieto di licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di lavoratrici occupate con riguardo alle mansioni interessate) e i lavoratori disabili (divieto di licenziare un numero di invalidi superiore alle percentuali di assunzioni obbligatorie previste dalla legge 68/1999). Il mancato rispetto di tali limiti determina certamente la nullità del recesso con applicazione, anche per i CTC,

del regime di reintegrazione previsto dall'art. 2 del decreto.

Infine, di fronte alle violazioni della disciplina procedurale delle riduzioni del personale che coinvolgano il ruolo delle associazioni e rappresentanze sindacali, dovrà essere valorizzato lo strumento dell'azione in giudizio per repressione della condotta antisindacale (utilizzabile non dal singolo lavoratore ma dalle associazioni sindacali nazionali interessate), il quale consente di ottenere dal giudice un ordine di rimozione della condotta illecita che può consistere nella reintegrazione dei lavoratori licenziati, senza distinzione tra vecchi e nuovi assunti.

In ogni caso, non si può non evidenziare come il legislatore, con la norma in questione, sia andato in totale controtendenza rispetto al più recente orientamento della giurisprudenza di legittimità, che ha ridisegnato e ristretto i margini di discrezionalità del datore di lavoro nella determinazione ed applicazione dei criteri di scelta previsti dalla legge. Ci si riferisce, in particolare, a quelle recenti pronunzie della Cassazione con le quali si è sanzionato il datore di lavoro ogni volta che abbia tentato di restringere esageratamente la platea dei lavoratori destinatari della procedura di mobilità, sia con riferimento all'ambito territoriale che alla professionalità, ponendo a carico del datore di lavoro l'onere de "la dimostrazione delle specifiche professionalità e comunque delle situazioni oggettive che rendano impraticabile qualunque comparazione".

Infine, si segnala che la nuova normativa pone problemi applicativi pratici di non poco conto se si pensa che inevitabilmente essa determinerà una disparità di trattamento tra lavoratori licenziati con la medesima procedura collettiva, a seconda che essi siano assunti prima e dopo l'entrata in vigore del decreto attuativo: infatti, qualora il Giudice dovesse ritenere violati i criteri di scelta ex art. 5, co. 2, legge n. 223/91, dovrà ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro, più il risarcimento del danno e il versamento dei contributi previdenziali per i lavoratori ante Jobs Act; mentre, si limiterà ad un indennizzo economico per i lavoratori post Jobs Act. Una disparità di trattamento relativa, tuttavia, non a diverse categorie di lavoratori ma a lavoratori dipendenti di un medesimo datore di lavoro, basata su ragioni di carattere puramente soggettivo (la data di assunzione). Il che, come si è già detto, pone certamente problemi di conformità della norma (e dell'intero impianto della legge) ai principi costituzionali di uguaglianza.

LA MISURA DELL'INDENNIZZO "CRESCENTE" CON L'ANZIANITÀ

Come si è visto, per i lavoratori assunti con il CTC la tutela base contro il licenziamento ingiustificato consiste in un indennizzo predeterminato, che varia solo in funzione dell'anzianità di servizio del lavoratore: si tratta della vera innovazione della riforma e che le dà il nome. La cosiddetta "tutela crescente" sta infatti proprio e solo nel fatto che, appunto, l'indennizzo cresce con l'aumentare dell'anzianità di servizio e solo con esso.

Il sistema è semplice, ma occorre prestare attenzione ad alcuni criteri di calcolo e casi specifici.

Partiamo dal calcolo da utilizzare per gli indennizzi relativi ai licenziamenti illegittimi attuati a danno dei nuovi assunti nelle imprese di maggiori dimensioni. La definizione di queste ultime resta quella già prevista dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori ovvero quelle in cui sono occupati oltre 15 dipendenti nell'unità produttiva o in unità comprese nello stesso comune, o 5 dipendenti nel caso di imprese agricole, o comunque quelle con oltre 60 dipendenti complessivamente a livello nazionale, anche se occupati in unità produttive piccole e sparse sul territorio.

Per le imprese minori, ovvero con una consistenza occupazionale inferiore alle misure or ora dette, la disciplina dell'indennizzo – come vedremo in apposito paragrafo tra breve – varia solo per la quantità. Il calcolo base, applicabile ad ogni caso in cui il licenziamento, intimato per giusta causa, per giustificato motivo disciplinare o per motivo economico (e, vedremo, nel caso di licenziamento collettivo per riduzione di personale), sia illegittimo è il seguente:

- quattro mensilità dell'"ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto" (per la cui determinazione diremo tra breve), per il lavoratore con anzianità di servizio fino a due anni compiuti;
- poi, incremento di due mensilità della retribuzione predetta per ogni anno compiuto di anzianità ulteriore, con un limite massimo di ventiquattro mensilità, che scatterà al maturare di dodici anni compiuti di servizio.

L'INDENNIZZO (DOPO I PRIMI DUE ANNI) CRESCE DI MESE IN MESE

Per le anzianità intermedie a ciascun anno compiuto, vale la proporzione tra i mesi maturati e le due mensilità di indennizzo che la legge attribuisce per ogni anno intero (considerando maturati i singoli mesi quando il rapporto cessi oltre il quindicesimo giorno del mese).

In sostanza, per le anzianità intermedie, ogni mese di servizio, o frazione di esso superiore a 15 giorni, comporta un indennizzo di 0,1666 mensilità ulteriore (= 2:12).

Qualche esempio aiuterà a chiarire il metodo di calcolo.

- lavoratore assunto il 1.1.2016 e licenziato il 10.10.2016: indennizzo spettante di 4 mensilità (= minimo legale inderogabile);
- lavoratore assunto il 10.6.2015 e licenziato il 30 dicembre 2020: indennizzo spettante di 11,1662 mensilità [= 10 mesi (ovvero i 4 minimi + 2 ad anno intero dal terzo anno, per i 5 anni compiuti) + 0,9996 mensilità per i 6 mesi interi dal 10.6 al 10.12.2020 + 0,1666 mensilità il mese di dicembre da considerare intero perché il licenziamento cade oltre i 15 giorni dal 10.12.2020];
- lavoratore assunto il 15.5.2015 e licenziato il 20.12.2030: indennizzo spettante 24 mensilità (= massimo legale per anzianità oltre i 12 anni compiuti).

COME SI CALCOLA?

L'unità di misura del calcolo, che la legge indica nell'"ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto", richiede attenzione.

Va anzitutto sottolineato che, in via di principio, la "retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto" è determinata dalla legge in modo onnicomprensivo: non solo con riferimento alla retribuzione fissa quindi, ma computandovi "tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese" (art. 2120 cc).

Al riguardo, una copiosissima giurisprudenza ha chiarito che rientrano nella predetta nozione tutti gli emolumenti e i benefits, i premi ed ogni altro compenso, diretto o indiretto, corrisposto entro il rapporto di lavoro con esclusione solo dei compensi "occasionali" – intendendosi per tali quelli "collegati a ragioni aziendali del tutto imprevedibili e fortuite" – e dei rimborsi di effettive spese incontrate dal lavoratore per servizio ed anticipate per conto del datore di lavoro. Per tale motivo, si ritiene che anche l'indennità sostitutiva del preavviso, che ha natura retributiva e non occasionale, nel senso predetto, debba incidere sul TFR e quindi, per rinvio, sulla retribuzione base per il calcolo dell'indennità qui in esame.

Tuttavia, se quella or ora descritta è la nozione di base della "retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto", occorre tener presente che la norma di legge che disciplina l'istituto del TFR consente alla contrattazione collettiva - ma solo a questa e non alle pattuizioni individuali - di limitare l'onnicomprensività, escludendo, dalla relativa base di calcolo, voci specifiche oppure indicando a priori quali elementi retributivi debbano incidervi.

Ne deriva la necessità, per effettuare il corretto calcolo dell'indennità conseguente al licenziamento, di verificare in primo luogo se la specifica contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro si sia avvalsa della predetta facoltà, adottando in tal caso la nozione di retribuzione utile al calcolo ivi individuata.

Qualche dubbio interpretativo può nascere poi dal riferimento all'"ultima" retribuzione, pure contenuto nella norma sull'indennità per ingiustificato licenziamento.

Il sistema del TFR, che trae la retribuzione utile dalla media annuale dei compensi e non dall'ultima busta paga, suggerisce di far riferimento non tanto all'ultima retribuzione unitaria antecedente al recesso (che potrebbe non contenere compensi variabili e che sicuramente del resto esclude l'incidenza della 13^), quanto ad una retribuzione media, relativa all'ultimo anno (più opportunamente da calcolare non tanto dal 1.1. al 31.12. dell'anno precedente il recesso, ma in relazione ai 12 mesi anteriori alla data dello stesso) anteriore al licenziamento. Computandovi quindi la media dei compensi variabili o non occasionali, comprensivi di mensilità aggiuntive e eventuali premi o bonus cadenti nell'anno, salva naturalmente la diversa base di calcolo eventualmente prevista dal contratto collettivo.

La data finale per il calcolo dell'anzianità di servizio, sulla quale va parametrato l'indennizzo, coincide con quella in cui il lavoratore riceve la lettera di licenziamento, se essa prevede l'esonero dalla prestazione del preavviso (con il separato obbligo del datore di lavoro di pagare comunque l'indennità sostitutiva), ovvero con quella di cessazione del preavviso lavorato, che costituisce la

normale fine del rapporto di lavoro (e data di riferimento per il calcolo delle competenze finali del rapporto e del TFR).

Un esempio rende più comprensibile il sistema di calcolo da adottare.

Se il licenziamento cade il 20 marzo 2018, ed è intimato con esonero dalla prestazione del preavviso e con la conseguente offerta della relativa indennità sostitutiva (poniamo di due mesi) l'"ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto" potrà essere determinata, se non vi sia una nozione limitativa di retribuzione utile al TFR nel contratto collettivo, sommando i compensi lordi (senza considerare né le ritenute fiscali, né previdenziali o di altra natura) risultanti dalle buste paga delle 13 o più mensilità corrispettive dell'anno che va dal 1.3.2017 al 28.2.2018 (comprensive quindi di 13^ e, se esistente, 14^, premi, bonus ecc.), l'indennità sostitutiva del preavviso dovuta (e considerando che anche su questa devono incidere i compensi variabili medi, stavolta degli ultimi tre anni del rapporto, secondo l'art. 2121 cc) e dividendo il totale per 12.

Naturalmente, il divisore 12 potrà variare in meno ove il numero di mesi di servizio effettivamente prestato, dall'inizio del rapporto al licenziamento, sia di fatto minore (es. divisore 8 ove il rapporto sia durato solo 8 mesi).

Questa cifra sarà dunque l'unità di misura dell'indennità conseguente a qualunque vizio del licenziamento.

Se invece il contratto collettivo determini una nozione limitata di retribuzione utile per il TFR, per determinare l'indennità occorrerà togliere dalle buste paga (sempre da sommare su base annua e da dividere per 12 o per il minor divisore rapportato ai mesi di effettiva durata del rapporto) le voci escluse o non computabili secondo il contratto stesso.

L'indennità così determinata non è assoggettabile a contribuzione previdenziale e sconta invece la ritenuta fiscale, che il datore dovrà applicare utilizzando, in via di acconto di imposta, ma con il sistema "a tassazione separata" (ovvero che non comporta cumulo tra l'indennità erogata e i redditi correnti del lavoratore), l'aliquota fiscale del TFR. Il Fisco ricalcolerà poi l'aliquota effettiva, che il lavoratore dovrà eventualmente conguagliare direttamente, sulla base di quella media degli ultimi 5 anni del rapporto di lavoro o frazione più breve. Di solito c'è dunque una piccola differenza che il lavoratore deve pagare in seguito alla richiesta del Fisco (normalmente a distanza di qualche anno), ma che si limita (per il sistema della media predetto) a 2-3 punti di maggior imposta.

Il sistema dell'indennizzo esclude la possibilità di reintegrazione, ma non, come accennato, il diritto al preavviso (soprattutto nel caso in cui il recesso fosse per giusta causa, poi ritenuta illegittima) e non sembra esaurire le eventuali concorrenti ragioni di risarcimento del danno che il recesso illegittimo possa eventualmente aver causato.

La possibilità concreta di invocare un risarcimento ulteriore va attentamente esaminata con un legale esperto.

L'INDENNIZZO RIDOTTO PER IL LICENZIAMENTO VIZIATO (SOLO) SUL PIANO PROCEDURALE.

Il calcolo ridotto dell'indennità spetta quando il licenziamento presenti vizi formali o procedurali, ovvero non rispetti l'obbligo di motivazione contestuale o quando, essendo di natura disciplinare,

sia stato intimato in violazione della procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o dai Contratti collettivi di lavoro (es. licenziamento disciplinare la cui contestazione abbia assegnato un termine a difesa inferiore a quello minimo di 5 giorni; mancata audizione del dipendente che ne abbia fatto tempestiva richiesta dopo la contestazione ecc.). Si ritiene invece che ove manchi del tutto la contestazione o questa sia totalmente generica ed inidonea a individuare il fatto addebitato, il licenziamento sia viziato dall'insussistenza del fatto materiale contestato, di cui c'è prova documentale, con conseguente diritto del lavoratore ad ottenere la tutela reintegratoria ed il risarcimento di cui diamo separato conto in altro paragrafo. Nei casi predetti (vizio solo formale o procedurale), ove il lavoratore non possa o non voglia invocare le sanzioni maggiori previste per il licenziamento discriminatorio o nullo oppure per quello carente di giusta causa o giustificato motivo, sia economico che disciplinare, l'indennità spettante per il solo vizio formale o procedurale è pari alla metà di quella ordinaria.

Il calcolo dunque sarà il seguente:
- due mensilità, per il lavoratore con anzianità di servizio fino a due anni compiuti;
- poi, incremento di una mensilità per ogni anno compiuto di anzianità ulteriore, con un limite massimo di dodici mensilità, che scatterà al maturare di dodici anni compiuti di servizio.

Anche in questo caso, per le anzianità intermedie a ciascun anno compiuto vale la proporzione, ma ovviamente solo tra mesi maturati e la mensilità che incrementa ogni anno intero, fermo restando che si considerano maturati i singoli mesi quando il rapporto cessi oltre il quindicesimo giorno del mese.
In sostanza, per le anzianità intermedie, ogni mese di servizio, o frazione di esso superiore a 15 giorni, comporta un indennizzo di 0,0833 mensilità ulteriore (= 1:12).
Resta valido tutto quant'altro dianzi illustrato per il calcolo base.
Si rinvia al paragrafo relativo alla procedura relativa all'offerta di conciliazione per la determinazione dell'indennità, anche in tal caso ridotta (ma esente da imposte) che compete in tale ipotesi.

IL DIRIGENTE È FUORI ... MA LO "PSEUDO-DIRIGENTE"?

L'art. 1 del decreto in commento prevede che il nuovo regime dei licenziamenti illegittimi trovi applicazione esclusivamente "per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto". I dirigenti sono stati così indirettamente esclusi dall'ambito di applicazione della nuova disciplina in materia di licenziamento.

L'area di esclusione deve, però, esser individuata in base alla nozione "legale" della qualifica di dirigente di cui all'art. 2095 c.c., e non già in base a quella meramente "convenzionale" utilizzata dalle parti. Secondo un orientamento giurisprudenziale consolidato, infatti, non è di per sé sufficiente che il datore di lavoro abbia convenuto di qualificare un lavoratore come dirigente, di applicargli il contratto collettivo di categoria dei dirigenti o la corrispondente retribuzione, per ricondurre quest'ultimo nella categoria legale dei dirigenti. Occorre piuttosto che questo lavoratore sia stato effettivamente assegnato allo svolgimento di mansioni propriamente "dirigenziali".

Seppur nelle attuali organizzazioni imprenditoriali complesse risulti un po' anacronistico continuare a definire il dirigente l'alter ego dell'imprenditore, ben potendo il dirigente a sua volta essere soggetto gerarchicamente al potere direttivo di un altro dirigente, tuttavia, per ritenere esclusa l'applicabilità della disciplina legale di tutela avverso i licenziamenti illegittimi applicabile alle altre categorie di lavoratori, la giurisprudenza richiede che il dirigente licenziato abbia avuto la piena ed autonoma responsabilità gestionale di un ramo o di un settore aziendale, di rilevanza tale da incidere sull'andamento dell'intera azienda; non deve trattarsi cioè di un dirigente soltanto "nominale" o, come si usa dire in gergo tecnico, uno "pseudo-dirigente", che è invece soggetto alla stessa tutela apprestata dalla legge per la generalità dei lavoratori.

Va anche detto che, dal punto di vista del lavoratore cui è stata attribuita la qualifica di dirigente, difficilmente sarà conveniente contestarla se l'esito fosse (se si tratta di nuovi assunti) l'applicazione della disciplina del CTC, meno conveniente rispetto alla generalità dei regimi indennitari del licenziamento previsti dai diversi contratti collettivi della dirigenza (e ciò nonostante il recentissimo rinnovo del contratto collettivo dei dirigenti di industria, a fine 2014, che pure è decisamente meno favorevole dei precedenti).

REGIME LEGALE E TUTELA CONTRATTUALE PER IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

I dirigenti, non essendo investiti dall'attuale riforma della disciplina dei licenziamenti illegittimi, rimangono soggetti al regime di disciplina legale previgente. In ragione dell'esclusione dall'ambito di applicazione della legge n. 604/1966, dettata dall'art. 10 della stessa legge, i dirigenti rientrano nell'ambito residuale in cui è legittimo per il datore di lavoro adottare il licenziamento discrezionalmente, ad nutum, senza cioè dover comprovare la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Questo trattamento differenziato è stato ritenuto giustificato dalla natura fiduciaria del rapporto che deve intercorrere tra l'imprenditore e il dirigente.

Alla carenza di una tutela legale ha supplito la contrattazione collettiva di categoria, che ha previsto in pressoché tutti i settori in cui è intervenuto un contratto collettivo dei dirigenti un'indennità supplementare per ingiustificato licenziamento, da quantificarsi entro un minimo corrispondente

all'importo dell'indennità di preavviso e un massimo determinato in base all'anzianità anagrafica e di servizio del dirigente, dalla gravità dell'inadempimento datoriale e dalle dimensioni aziendali: ad esempio, per i dirigenti di industria, il massimo dell'indennizzo era fissato in 20 mensilità di retribuzione – calcolata secondo gli stessi criteri dell'indennità sostitutiva del preavviso – ma è stato appena ridotto a 18 mensilità (vedi tra breve); sono poi previsti aumenti per i dirigenti appartenenti ad alcune fasce di età.

L'indennità deve essere corrisposta al dirigente qualora il licenziamento sia ritenuto "ingiustificato" dal collegio arbitrale previsto dallo stesso contratto collettivo o dal giudice del lavoro, ai quali si può indifferentemente ricorrere ed è rimessa anche la precisa quantificazione dell'indennità nel rispetto dei parametri dettati dal contratto collettivo applicabile. Tale tutela "contrattuale" opera, però, soltanto se al rapporto di lavoro del singolo dirigente trovi applicazione il contratto collettivo di categoria, o perché il datore di lavoro è iscritto all'associazione datoriale che ha sottoscritto il contratto o perché il datore ne ha dato spontanea applicazione, o ancora perché è stato così espressamente convenuto nel contratto individuale del dirigente. È pertanto consigliabile ricorrere all'assistenza di un legale al momento della stipula del contratto individuale di lavoro al fine di aver certezza di quale sarà il regime regolativo che governerà il rapporto al momento della sua risoluzione.

La riforma, comprimendo il livello di protezione garantita alle altre categorie di lavoratori, ha subito esercitato indirettamente un condizionamento "al ribasso" sulla contrattazione collettiva: l'ultimo contratto collettivo dei dirigenti delle aziende industriali sottoscritto il 30 dicembre 2014, dopo l'entrata in vigore della legge delega n. 183/2014 e quando erano ormai noti i contenuti sostanziali del decreto attuativo decisi dal Governo, ha rideterminato in termini meno favorevoli per i dirigenti del settore i criteri di quantificazione dell'indennità supplementare loro spettante in caso di licenziamento ingiustificato.

IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO O NULLO DEL DIRIGENTE...

In caso di licenziamento adottato per motivi discriminatori, illeciti o fraudolenti o adottato in forma orale, invece, è prestato ai dirigenti il medesimo tipo di tutela garantita a tutti gli altri lavoratori rimasti soggetti alla disciplina dettata dalla Riforma Fornero (cfr. art. 18 comma 1 della legge n. 300/70, come modificato dall'art. 1 comma 42 della legge n. 92/2012, che ad ogni modo è sostanzialmente coincidente con la tutela applicabile ai lavoratori neoassunti in virtù del decreto legislativo qui esaminato): la reintegrazione nel medesimo posto di lavoro e il risarcimento del danno quantificato in misura pari a tutte le retribuzioni non percepite dal momento del licenziamento sino a quello della effettiva reintegra, decurtate di quanto percepito per il medesimo periodo in altre attività di lavoro. L'onere della prova della sussistenza di tali motivi di illegittimità del licenziamento per godere della tutela reintegratoria grava, però, sul dirigente.

... E QUELLO VIZIATO PER MOTIVI PROCEDURALI

Sempre dall'esclusione dei dirigenti dal campo di applicazione del decreto consegue la permanenza dell'applicazione in loro favore, anche se assunti dopo l'entrata in vigore di detto decreto, della

tutela prevista dalla Riforma Fornero in caso di mancata osservanza delle garanzie del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge n. 300/70 (contestazione preventiva dell'addebito, possibilità di giustificazione e contraddittorio), che la giurisprudenza più recente ha ritenuto applicabile anche al licenziamento dei dirigenti. In tal caso la tutela offerta ai dirigenti che dipendono da datori di lavoro che rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/70 è di natura esclusivamente economica: il pagamento di una indennità risarcitoria da quantificarsi tra un minimo di sei mensilità di retribuzione globale sino ad un massimo di dodici (cfr. art. 18 comma 6 della legge n. 300/70, come modificato dall'art. 1 comma 42 della legge n. 92/2012), salvo che trovi applicazione la tutela più favorevole prevista dal contratto collettivo applicato al rapporto.

IL (PARADOSSALE) REGIME LEGALE DI MAGGIOR TUTELA DEL DIRIGENTE NEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

I dirigenti, anche neoassunti, continuano a godere della specifica tutela recentemente dettata dalla legge n. 161/2014 in caso di vizi della procedura di licenziamento collettivo o dei criteri di scelta. La Corte di giustizia dell'Unione europea con la sentenza del 13.2.2014, C-596/12, infatti, aveva ritenuto la legge n. 223/91 irrispettosa della direttiva 98/59/ CE, nella parte in cui escludeva i dirigenti dall'ambito di applicazione della stessa direttiva. Il legislatore italiano è subito intervenuto a sanare tale violazione del diritto europeo appunto adottando la legge n. 161/2014, che ha aggiunto il comma 1 quinquies all'art. 24 della l. 223/91 prevedendo che in caso di violazione delle procedure di licenziamento collettivo (comunicazione preventiva ai sindacati, obbligo di confronti in sede aziendale e ammnistrativa) e dei criteri di scelta del personale da licenziare (dettati dall'accordo aziendale o, in mancanza, in base all'anzianità anagrafica, carichi di famiglia ed esigenze tecnico-produttive) "... l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore è tenuto al pagamento in favore del dirigente di un'indennità in misura compresa tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione, fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro".

I dirigenti assunti dopo l'entrata in vigore del decreto, quindi, finiscono così per godere di una tutela di legge più elevata rispetto a quella approntata per i lavoratori neoassunti nelle altre categorie di operai, impiegati e quadri. Per quest'ultimi, infatti, la nuova disciplina prevede in tutte le ipotesi di violazione della legge n. 223/91 il medesimo regime generale dell'indennizzo monetario (minimo 4, massimo 24 mensilità), che vale per i licenziamenti individuali ingiustificati, anche nel caso di violazione dei criteri di scelta per i quali la Riforma Fornero prevedeva la tutela della reintegrazione nel posto di lavoro (v. il capitolo 7).

IL DIRIGENTE PUBBLICO

La nuova disciplina chiaramente non trova applicazione neppure al licenziamento dei dirigenti alle dipendenze delle Pubbliche amministrazioni. Al riguardo si registrano due diversi orientamenti sia in dottrina sia in giurisprudenza: uno per cui i dirigenti pubblici sarebbero automaticamente assoggettati alle tutele avverso i licenziamenti illegittimi previsti dalla Riforma Fornero, in virtù

del rinvio operato in via generale dal d.lgs. n. 165/2001 alla disciplina dettata per i lavoratori del settore privato laddove non vi siano disposizioni speciali per il pubblico impiego; a questo si contrappone un orientamento antitetico, secondo cui l'esigenza di tutelare l'imparzialità e il buon andamento della Pubblica Amministrazione, dettata dall'art. 97 Cost., imporrebbe necessariamente che i dipendenti pubblici, anche dirigenti, godano della tutela della reintegrazione nel posto del lavoro qualora siano illegittimamente licenziati. Il Governo si è proposto di intervenire a breve per fare chiarezza sul problema inserendo una disposizione specifica dell'istituto nel d.d.l. Madia di riforma della Pubblica Amministrazione, ora in fase di discussione.

L'INDENNIZZO DIMEZZATO PER I DATORI DI LAVORO MINORI

Come si anticipava nel paragrafo I, la disciplina del CTC riguarda anche i nuovi assunti dalle "imprese minori", sia pur con un sistema di tutele differenziato.

L'espressione, riferita dalla legge alle "imprese", non deve anzitutto trarre in errore: la disciplina infatti si applica ai nuovi assunti da qualsiasi datore di lavoro (esclusi solo i datori di lavoro domestico) cui, per la consistenza occupazionale che si colloca al di sotto dei limiti già esaminati (oltre 15 dipendenti nell'unità produttiva o in unità site nello stesso comune, o 5 dipendenti nel caso di imprese agricole, o oltre 60 dipendenti a livello nazionale), non si applichi la disciplina base, già illustrata. Quest'ultima, in altri termini, si applica alle imprese maggiori; a tutti gli altri rapporti si applica quella ora in esame.

Il sistema di tutela contro il licenziamento illegittimo, nei rapporti che qui interessano, esclude la tutela reintegratoria, salvo il caso, di generale applicazione, del licenziamento discriminatorio o attuato di fatto, senza atto scritto.

La tutela dunque contro l'estromissione, motivata tanto su ragioni disciplinari quanto economiche che risultino ingiustificate, è unica e solo indennitaria. Ed anche in questo caso è modulata in forma predeterminata e crescente solo in ragione dell'anzianità di servizio. Ma anche qui con sistemi di calcolo che variano negli stessi casi che comportano variazioni in quello base e, salvo il tetto massimo, quantificano l'indennizzo e le progressioni per anzianità nella metà di quello base. Vediamoli ancora una volta in concreto.

Il calcolo base, applicabile ad ogni caso in cui il licenziamento, intimato per giusta causa, per giustificato motivo disciplinare o per motivo economico, sia illegittimo è il seguente:

- due mensilità per anzianità di servizio fino a due anni compiuti;
- poi, incremento di una mensilità per ogni anno compiuto di anzianità ulteriore, con un limite massimo di sei mensilità, che scatterà al maturare di sei anni compiuti di servizio.

Per le anzianità intermedie a ciascun anno compiuto vale, anche in questo caso, la proporzione tra mesi maturati e la mensilità che incrementa ogni anno intero, considerando maturati i singoli mesi quando il rapporto cessi oltre il quindicesimo giorno del mese.

In sostanza, per le anzianità intermedie, ogni mese di servizio, o frazione di esso superiore a 15 giorni, comporta un indennizzo di 0,0833 mensilità ulteriore (= 1:12).

Qualche esempio aiuterà a chiarire il metodo di calcolo.

- lavoratore assunto il 1.1.2016 e licenziato il 10.10.2016: indennizzo spettante di 2 mensilità (= minimo legale inderogabile).
- lavoratore assunto il 10.6.2015 e licenziato il 30 dicembre 2020: indennizzo spettante di 6 mensilità (il massimo legale, dato che le anzianità superiori ai 6 anni non incrementano il tetto stabilito);
- lavoratore assunto il 15.5.2015 e licenziato il 20.12.2019: indennizzo spettante 3,5833 mensilità [= 3 mesi (ovvero i 2 minimi + 1 per l'anno intero ulteriore ai primi due, per i 3 anni compiuti) + 0,5833 mensilità per i 7 mesi interi dal 15.5 al 15.12.2019, trascurando la frazione di mese fino al 20.12.2019 in quanto inferiore ai 15 gg].

L'unità di misura del calcolo, come per il caso base, resta l'"ultima retribuzione di riferimento per

il calcolo del trattamento di fine rapporto" e valgono le stesse modalità di determinazione già illustrate. Parimenti, vale quanto già detto al paragrafo relativo alla indennità base circa la data finale del calcolo dell'anzianità, la non imponibilità previdenziale ed il sistema di tassazione.
Anche nel caso qui in esame peraltro il sistema dell'indennizzo non sembra esaurire le eventuali concorrenti ragioni di risarcimento del danno che il recesso illegittimo possa eventualmente aver causato.
La possibilità concreta di invocare un risarcimento ulteriore va attentamente esaminata con un legale esperto.

L'INDENNIZZO MINIMO PER I VIZI PROCEDURALI

Anche per i datori di lavoro di minore dimensione il calcolo dell'indennità è ulteriormente ridotto quando il licenziamento presenti vizi formali o procedurali, ovvero non rispetti l'obbligo di motivazione contestuale o quando, essendo di natura disciplinare, sia stato intimato in violazione della procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o dai Contratti collettivi di lavoro (i casi sono gli stessi esemplificati nel paragrafo relativo all'indennità base).
In tali casi, ove il lavoratore non possa o non voglia invocare la sanzione maggiore prevista per il licenziamento discriminatorio o nullo, l'indennità spettante per il solo vizio formale o procedurale è pari alla metà di quella ordinaria, diventando perciò davvero minima.
Il calcolo sarà il seguente:
- una mensilità per anzianità di servizio fino a due anni compiuti;
- poi, incremento di mezza mensilità per ogni anno compiuto di anzianità ulteriore, con un limite massimo di tre mensilità, che scatterà al maturare di sei anni compiuti di servizio.

Anche in questo caso, per le anzianità intermedie a ciascun anno compiuto vale la proporzione, ma ovviamente solo tra mesi maturati e la mezza mensilità che incrementa ogni anno intero di anzianità (fermo restando che si considerano maturati i singoli mesi quando il rapporto cessi oltre il quindicesimo giorno del mese).
In sostanza, per le anzianità intermedie, ogni mese di servizio, o frazione di esso superiore a 15 giorni, comporta un indennizzo di 0,0416 mensilità ulteriore (= 0,5:12).
Resta valido tutto quant'altro dianzi illustrato per il calcolo base.
Si rinvia al paragrafo relativo alla procedura relativa all'offerta di conciliazione per la determinazione dell'indennità ulteriormente ridotta (ma esente da imposte) che compete in tale ipotesi.

PER I DATORI DI LAVORO MINORI, LE NOVITÀ DEL CTC POSSONO RIGUARDARE ANCHE I LAVORATORI GIÀ IN SERVIZIO!

Fin qui la disciplina applicabile ai nuovi assunti con il CTC.
Per i dipendenti già occupati le novità non sono in alcun modo applicabili, salvo che cessino il rapporto in corso e ne stipulino uno nuovo – anche "novando" quello in corso, ovvero ridefinendo nuovi termini e contenuti del rapporto, spezzando così la continuità con quello in atto con il medesimo datore di lavoro, come è probabile che questi provi a proporre -.
Dunque (e salvo quanto si dirà tra un attimo) per i lavoratori già in servizio in un'impresa minore

continua a valere il regime di c.d. "tutela obbligatoria" previsto dall'art. 8 della legge 604 del 1966 che assicura, in caso di licenziamento illegittimo per carenza di giusta causa o giustificato motivo, un risarcimento forfettario da 2,5 a 6 mensilità della retribuzione (salvo aumento fino a 14 mensilità ove abbia anzianità superiore a 20 anni e l'impresa abbia, sia pur non in unica unità produttiva, oltre 15 dipendenti).

La legge però prevede un'ipotesi, peraltro di dubbia legittimità rispetto alla delega (che autorizza il Governo a dettare la nuova disciplina del CTC solo per le nuove assunzioni), in cui anche un lavoratore già in servizio possa entrare nel nuovo regime: il caso ricorre quando il datore di lavoro, attraverso nuove assunzioni di CTC, superi le soglie numeriche che fanno scattare la tutela prevista per i rapporti con imprese maggiori.

In tal caso, secondo il decreto delegato, il lavoratore non acquisisce le tutele attualmente previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (tutele che invero sopravvivranno, sia pur solo per chi sia già in servizio ad oggi), ma quelle rimodulate per i CTC. Tutele che potrebbero essere maggiori di quelle di cui, fino a tale momento, godrà il lavoratore già in servizio, ma che in ogni caso nascondono il rischio di "trasportare" il lavoratore nel nuovo regime qui illustrato, relativo alle piccole imprese, ove il datore, in seguito, perda il requisito numerico necessario a far scattare le tutele maggiori.

Un esempio rende intuitivo il problema.

Come si è detto, il lavoratore oggi in servizio in un'impresa non tenuta all'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori ha una tutela risarcitoria di base compresa tra 2,5 e 6 mensilità, aumentabile fino a 14 mensilità in favore di lavoratori con anzianità ultraventennale e che operino in imprese on oltre 15 dipendenti, ancorché non concentrati entro lo stesso comune. Tale indennità peraltro non varia solo in rapporto all'anzianità di servizio, ma è determinata dal giudice in ragione di vari fattori (dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio del lavoratore, comportamento e qualità delle parti).

Ove il datore, assumendo CTC, superi le soglie numeriche già illustrate per rendere operativa la tutela maggiore, secondo il decreto delegato, il lavoratore non acquisirà quelle dell'art. 18 Statuto, ma solo quella nuova destinata ai CTC.

Entro queste, considerando le variabili già illustrate (comprensive delle riduzioni a metà o a un quarto collegate alla tipologia del vizio del recesso o alla procedura di offerta scelta dal datore di lavoro), l'indennizzo già di per sé potrebbe essere minore.

Se poi, comunque, il datore perda il requisito numerico predetto e torni ad applicare la tutela propria delle piccole imprese, non ridarà affatto, al dipendente già in forza ad oggi, quella che il dipendente stesso aveva prima di passare alla nuova, ma applicherà, a lui come a tutti, la tutela per i CTC addetti alle "piccole imprese". Tutela che, per quanto evidente a colpo d'occhio, è inferiore a quella "obbligatoria" oggi in atto per i già assunti.

Il caso, di dubbia legittimità rispetto alla delega, richiederà attento esame con il legale per verificare la possibilità, per il dipendente già in servizio ad oggi, sia di invocare l'art. 18 dello Statuto, al superamento della soglia numerica, sia pur integrata con l'assunzione dei CTC, sia di invocare, quando il datore torni eventualmente sotto la soglia, la tutela obbligatoria migliore ad oggi in atto.

IL REGIME DI TUTELA DIFFERENZIATO DI CUI ALLA LEGGE N. 108/90

Per "organizzazioni di tendenza" si intendono – secondo la definizione dettata dall'art. 4 della legge n. 108/90 ed ora testualmente riproposta dall'art. 9 comma 2 del decreto che stiamo commentando – quei "datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto". Ci si riferisce, quindi, ai partiti politici, ai sindacati, alle associazioni culturali, alle congregazioni ed enti religiosi che conducono attività esclusivamente volte a perseguire finalità ideali o ideologiche, prive di carattere economico, inidonee - anche solo potenzialmente - a produrre profitto a seguito della produzione o dello scambio di beni e servizi.

La legge n. 108/90, nell'estendere l'ambito di applicazione della tutela della reintegrazione di cui all'art. 18 della legge n. 300/70 anche ai datori di lavoro "non imprenditori", aveva espressamente escluso dall'applicazione di tale tipo di tutela avverso i licenziamenti illegittimi i lavoratori alle dipendenze, appunto, delle organizzazioni di tendenza.

L'art. 4 della legge n. 108/90, infatti, prevedeva che questi lavoratori, anche nel caso in cui l'organizzazione di tendenza datrice di lavoro superasse le soglie numeriche di dipendenti previste per l'applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/70, godessero esclusivamente della tutela obbligatoria dettata dall'art. 8 della legge n. 604/66 (così come modificato dalla legge del 1990), e cioè di una indennità risarcitoria quantificata tra un minimo di 2,5 e 6 mensilità di retribuzione globale (maggiorata sino a 10 mensilità per i lavoratori di anzianità di servizio superiore a 10 anni e sino a 14 per quelli con anzianità superiore a 20, per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti, pur non nella stessa unità produttiva).

Successivamente il d.lgs. n. 110/2004 ha esteso l'applicazione degli oneri procedimentali del licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 ai datori di lavoro non imprenditori, ma precisando anche in questo caso che, qualora si trattasse di organizzazioni di tendenza, l'illegittimità del licenziamento potesse comportare soltanto l'applicazione della tutela economica di cui all'art. 8 della legge n. 604/66 e mai di quella reintegratoria di cui all'art. 18 della legge n. 300/70.

Il legislatore aveva evidentemente ritenuto che gli scopi ideali o ideologici perseguiti da queste organizzazioni e la loro natura non imprenditoriale giustificassero l'esclusione in ogni caso di una tutela giudiziale avverso il licenziamento illegittimo che giungesse a reinserire d'imperio in quel contesto il lavoratore licenziato. In coerenza con tale giustificazione una parte della giurisprudenza aveva sostenuto che l'inapplicabilità della tutela reale potesse operare soltanto nei confronti di quei lavoratori che alle dipendenze di queste organizzazioni svolgessero mansioni che contribuivano in via diretta al perseguimento dei loro scopi istituzionali (ad es. un docente in un ente di formazione religiosa), e non anche ai lavoratori che svolgessero mansioni cc.dd. "neutre" rispetto a detti scopi (ad es. un giardiniere incaricato di curare il parco di una casa generalizia). La giurisprudenza maggioritaria ha invece aderito ad un diverso orientamento, secondo cui l'art. 4 della legge n. 108/90 comportasse l'esclusione della tutela reintegratoria in ragione della natura stessa del datore di lavoro, non rilevando a tal fine il tipo di mansioni svolte dal lavoratore.

LA PARIFICAZIONE DELLA TUTELA DETTATA DALLA RIFORMA SUL CTC

Le difficoltà nel discernere in concreto i soggetti datoriali rispondenti realmente ai caratteri delle organizzazioni di tendenza (in particolare per quanto attiene all'assenza della natura imprenditoriale e dello scopo di lucro) e i frequenti abusi cui queste incertezze esponevano i lavoratori, hanno ora indotto il legislatore, con l'art. 9 del decreto che stiamo commentando, a superare questa differenziazione del regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi (sia individuali sia collettivi) applicabile ai dipendenti delle organizzazioni di tendenza: infatti, si prevede ora che tali lavoratori siano assoggettati alla medesima disciplina dettata dal decreto per i lavoratori nuovi assunti di ogni altro datore di lavoro, imprenditore e non. Pertanto anche i dipendenti delle organizzazioni di tendenza possono ora godere non solo della tutela risarcitoria, ma anche della tutela della reintegrazione di cui all'art. 18 legge n. 300/70 nelle ipotesi (residue) in cui il decreto ne prevede ancora l'applicazione (vedi sopra il paragrafo sul licenziamento disciplinare e quello sui licenziamenti nulli e discriminatori).

L'equivoca formulazione della norma fa sorgere il dubbio se detta parificazione operi esclusivamente per coloro che sono assunti da dette organizzazioni successivamente alla data di entrata in vigore del decreto o per tutti i dipendenti delle stesse organizzazioni, anche se assunti prima di questa data. Secondo la prima ipotesi i lavoratori assunti in precedenza rimarrebbero soggetti al vecchio regime di tutela, cioè godrebbero della tutela risarcitoria quantificata secondo i criteri dettati dall'art. 8 della legge n. 604/66, nel testo modificato dalla legge n. 108/90, e continuerebbero ad esser esclusi in ogni caso dalla tutela reintegratoria, indipendentemente dal numero di dipendenti del loro datore di lavoro. Appare da preferire a questa una diversa interpretazione secondo cui, al contrario, i dipendenti delle organizzazioni di tendenza siano tutti soggetti alla nuova disciplina di tutela avverso il licenziamento illegittimo dettato dal decreto, indipendentemente dalla loro data di assunzione. Conforta tale conclusione il dato testuale dell'art. 9, che prevede che alle organizzazioni di tendenza "si applica la disciplina di cui al presente decreto", senza distinguere in alcun modo tra vecchi e nuovi assunti, a differenza dell'art. 1 che, con riguardo ai lavoratori dipendenti dalla generalità dei datori di lavoro, specifica che il nuovo regime di tutela si applica soltanto agli "... assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto". Ulteriore supporto a tale tesi va rinvenuto nella necessità di salvaguardare la compatibilità di tale previsione del decreto legislativo con i principi di parità di trattamento e di ragionevolezza delle differenziazioni, garantiti dall'art. 3 Cost.. La norma, infatti, finirebbe per confliggere con questi principi se comportasse una differenziazione di trattamento che penalizza i "vecchi" assunti delle organizzazioni di tendenza, destinandoli a conservare un regime giuridico di tutela avverso il licenziamento meno favorevole di quello ora garantito ai nuovi, in confronto a quanto disposto per i "vecchi" assunti delle altre tipologie di datori di lavoro, per i quali invece il mantenimento del previgente regime giuridico è giustificato - sul piano della ragionevolezza – dal livello di tutela più elevato in confronto a quello garantito dalla nuova disciplina.

D'altro canto, l'applicazione della nuova disciplina anche ai lavoratori già in servizio presso le

organizzazioni di tendenza potrebbe sollevare un dubbio di compatibilità con la delega legislativa contenuta nella legge 183/2014: sulla questione, dunque, dovranno attendersi gli orientamenti della giurisprudenza, ed eventualmente un intervento chiarificatore della Corte costituzionale.

LA PERDURANTE RILEVANZA DELLA "TENDENZA"
AI FINI DELLA GIUSTIFICAZIONE DEL LICENZIAMENTO

Già prima dell'intervento del decreto, non vi era dubbio che in caso di licenziamenti adottati dalle organizzazioni di tendenza per motivi discriminatori o illeciti, o viziati per altre cause di nullità, anche i lavoratori dipendenti di organizzazioni di tendenza godessero (e continuino ora a godere) della tutela reintegratoria.

Permane al riguardo il complesso problema di attribuire in modo corretto rilevanza alla "tendenza" dell'organizzazione al fine di valutare la giustificatezza del licenziamento sul piano disciplinare e su quello "oggettivo" della idoneità professionale. Tale valutazione, infatti, va condotta in modo diverso rispetto ai lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro imprenditori che perseguono scopi di lucro, per i quali credi e/o opinioni politiche, sindacali e religiose dei propri dipendenti debbono esser considerati irrilevanti ai fini dell'adempimento dell'obbligazione di lavoro. Al contrario la mancanza di sintonia ideale o ideologica tra il lavoratore e l'organizzazione di tendenza da cui dipende può minare il rapporto fiduciario che deve intercorrere tra i due o precludere la stessa idoneità professionale del lavoratore e giustificare così il licenziamento.

Al riguardo è chiarificatore il disposto dell'art. 3 comma 5 del d.lgs. n. 216/2003 che, in conformità alla direttiva 2000/78/CE, precisa che "non costituiscono atti di discriminazione ... le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività". Tale rilevanza della "tendenza" ai fini della giustificatezza del licenziamento adottato da un'organizzazione di tendenza, però, può ricorrere soltanto se il lavoratore licenziato non sia addetto a mansioni "neutre", nel senso sopra chiarito, e cioè non sia addetto a mansioni per lo svolgimento delle quali le sue convinzioni personali risultino del tutto irrilevanti.

Come si è visto, dunque, per i lavoratori "nuovi assunti", con contratto a tutele crescenti, la reintegrazione nel posto di lavoro è prevista per i casi di licenziamento discriminatorio, nullo o verbale. La nullità e/o la mancanza di forma scritta rendono infatti inesistente l'atto di licenziamento, e il giudice dovrà dunque ordinare la reintegra nel posto di lavoro.
Ancora, sarà reintegrato il lavoratore licenziato (scorrettamente) per motivi attinenti all'inidoneità sopravvenuta e quello licenziato per motivo disciplinare, quando la condotta che gli è stata contestata risulti insussistente.
Negli altri casi (licenziamenti senza giustificato motivo o giusta causa, oggettivi e soggettivi, individuali o collettivi), invece, l'obbligo del reintegro è stato sostituito dal pagamento di un'indennità (non imponibile ai fini dei contributi previdenziali).
La nuova disciplina, si è detto, potrà essere applicata anche ai lavoratori già alle dipendenze di quei datori di lavoro che, successivamente all'emanazione del decreto, superino il requisito dimensionale che sino ad oggi avrebbe comportato l'accesso all'applicazione dell'art. 18 stat. lav. (unità produttive con più di 15 dipendenti o datori di lavoro che occupino complessivamente più di 60 dipendenti).
In tutti questi casi, destinati a crescere proporzionalmente con il passare degli anni per il naturale venir meno dei contratti di vecchia formulazione, il contenzioso non sarà regolato dal rito speciale introdotto dalla Legge Fornero del 2012, ma dal normale processo del lavoro.

COSA FARE SE SI VIENE LICENZIATI

Il lavoratore che ha subito il recesso dovrà, nel termine di 60 giorni dalla comunicazione scritta, impugnare il licenziamento in via stragiudiziale, ossia con una lettera avente data certa. Nei successivi 180 giorni dovrà proporre ricorso al giudice competente, in via ordinaria o cautelare. Il rispetto di entrambi i termini impedisce il verificarsi della decadenza dall'azione di impugnazione, che renderebbe non più contestabile la validità del licenziamento.
Il rito cautelare o d'urgenza è più rapido e informale. Per essere proposto è necessario che ricorrano due presupposti: il pericolo che il ritardo nell'adozione del provvedimento definitivo, a causa della lentezza del procedimento ordinario, produca un pregiudizio irreparabile (c.d. periculum in mora); un'alta probabilità di esistenza del diritto che si assume come leso (c.d. fumus boni iuris).
In merito va osservato che la nuova disciplina, nel prevedere a fronte del licenziamento illegittimo il solo indennizzo monetario, lascia poco spazio al lavoratore per agire d'urgenza; infatti, si ritiene normalmente che l'incasso di una somma di denaro possa attendere la fine del normale processo di cognizione, senza danno ulteriore rispetto a quello compreso nella maggiorazione di interessi e rivalutazione monetaria. L'azione cautelare, di fatto, potrà essere utilizzata in quei casi in cui è ancora prevista la tutela reintegratoria, ovvero nelle ipotesi di licenziamento discriminatorio e in quelle di licenziamento disciplinare quando si ritenga del tutto insussistente la condotta contestata.
Nei casi di licenziamento discriminatorio, infatti, il lavoratore ricorrente in giudizio cautelare potrà dedurre non solo il venir meno del reddito, naturale conseguenza di un licenziamento, ma anche

la presenza di elementi di rilevanza extra-patrimoniale collegati alla (richiesta) ricostituzione del rapporto di lavoro, quali la tutela della dignità e della professionalità, la necessità di garantire la prosecuzione di una vita dignitosa per sé e per il nucleo familiare, ecc. (ad esempio essere l'unico percettore di reddito della famiglia, avere figli a carico, avere obblighi alimentari, essere gravato da un mutuo, le difficoltà di ricollocazione lavorativa dovute ad età o collocazione geografica ecc.). Chiaramente, l'azione d'urgenza sarà proponibile solo quando vi siano elementi che rendano, già nell'immediato, plausibile l'esistenza del diritto che si assume leso (ad esempio un licenziamento comminato in concomitanza con la comunicazione dello stato di gravidanza della dipendente).
La scelta se proporre un'azione d'urgenza o ordinaria, pertanto, andrà valutata attentamente col proprio legale, tenendo conto anche dei rischi connessi alle regole in materia di distribuzione delle spese legali.

SE IL DATORE DI LAVORO PROPONE LA CONCILIAZIONE SUL LICENZIAMENTO

Tra le novità introdotte dal decreto vi è una nuova procedura diretta a rendere più rapida la definizione del contenzioso sul licenziamento, con l'immediato pagamento di un indennizzo.
L'art. 6 introduce infatti un'ulteriore possibilità di evitare la lite, ponendola esclusivamente nelle mani del datore di lavoro. Questi, entro i termini concessi al lavoratore per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), può convocare il lavoratore presso una delle sedi conciliative previste dall'art. 2113 cod. civ. (tra cui spiccano le commissioni di conciliazione presso le direzioni provinciali del lavoro) e offrire un assegno circolare di importo pari a tante mensilità dell'ultima retribuzione quanti sono gli anni di servizio prestato, con un minimo di 2 mensilità a un massimo di 18 (sulla nozione di retribuzione utilizzata a tale fine vedi, sopra, lo specifico capitolo).
Per incoraggiare la scelta di questa opzione, la legge prevede che la somma così determinata non è assoggettata a contribuzione previdenziale e, soprattutto, non costituisce reddito imponibile per il lavoratore. Tale esenzione rende di fatto interessante l'adesione all'accordo, per il lavoratore, almeno nei casi in cui l'esito probabile dell'impugnazione, ove venga avviato il contenzioso sul licenziamento, sia il solo indennizzo previsto dall'art. 3 del decreto.
Per comprendere ciò basta un rapido confronto: se è vero che il successo della causa di impugnazione può dar luogo a un indennizzo calcolato sul doppio delle mensilità di retribuzione rispetto a quello offerto nella conciliazione (due mensilità per ogni anno di anzianità per l'indennizzo, rispetto ad una mensilità nel caso dell'offerta conciliativa), tale distanza si riduce in considerazione del fatto che l'indennizzo ottenibile all'esito del contenzioso è soggetto a tassazione (secondo il regime della c.d. tassazione separata), mentre la somma erogata a titolo conciliativo non è imponibile. Tale distanza tenderà ad accorciarsi quanto più elevata è la base retributiva per il calcolo dell'indennizzo e dell'offerta conciliativa, in virtù del progressivo innalzamento dell'aliquota fiscale.
Se poi si tiene conto che, ove il datore di lavoro formuli l'offerta conciliativa, la relativa somma è incassabile con certezza, mentre la maggior somma derivante dall'impugnazione è incerta e soggetta alla valutazione giudiziaria del recesso (valutazione che potrebbe anche concludersi con il rigetto del ricorso del lavoratore), è evidente che l'accettazione o il rifiuto dell'offerta devono

essere valutati con grande cautela.
Ben diversa valutazione dovrà farsi, ovviamente, quando si possa prefigurare la proponibilità della domanda di reintegrazione nel posto di lavoro (facendo valere un'ipotesi di nullità del licenziamento, o l'insussistenza della condotta per il licenziamento disciplinare): qui la prospettiva del contenzioso giudiziario, anche in termini di valore economico della causa, si fa decisamente più interessante e tale da poter giustificare l'assunzione del rischio del contenzioso.
È del tutto evidente che, di fronte all'offerta conciliativa del datore di lavoro, è dunque opportuno procurarsi un'assistenza legale di qualità, diretta in primo luogo a valutare i profili di possibile impugnazione del recesso e, per quanto possibile, le opportunità di successo dell'azione giudiziaria.

MA ATTENZIONE AI CONTENUTI DELLA CONCILIAZIONE SUL LICENZIAMENTO

Una buona assistenza nell'occasione della procedura conciliativa è poi fondamentale al fine di controllare i contenuti della transazione offerta dal datore di lavoro. Sul punto è bene sottolineare che l'art. 6 del decreto prevede la conciliazione con riferimento ad un unico oggetto: la rinuncia del lavoratore all'impugnazione del licenziamento, anche quando la stessa sia già stata proposta, a fronte del versamento della somma prefissata dalla legge e non imponibile fiscalmente (somma che il datore di lavoro deve addirittura offrire contestualmente alla proposta conciliativa, a mezzo di assegno circolare).
Ciò ha, a nostro parere, una prima conseguenza. È molto probabile che il datore di lavoro vorrà nell'occasione transigere con il lavoratore ogni altra questione o controversia (già annunciata o anche solo ipotetica) relativa al rapporto di lavoro, cosa che in astratto pare possibile. Tuttavia, deve ritenersi che il lavoratore che non intenda aderire a questa ulteriore richiesta avrà comunque diritto, ove il datore abbia formulato l'offerta conciliativa, di concludere l'accordo rinunciando all'impugnazione del licenziamento e incassando l'assegno circolare.
Una seconda conseguenza riguarda il regime fiscale e contributivo delle eventuali ulteriori somme che il datore di lavoro offra al lavoratore per "chiudere" pendenze diverse da quella relativa al licenziamento. In merito, la norma di legge precisa che il regime fiscale agevolato è riservato alla sola somma offerta in relazione al licenziamento, e nei limiti di una mensilità per ogni anno di anzianità. Ogni altra somma versata in sede transattiva seguirà dunque le regole generali, e sarà perciò probabilmente imponibile dal punto di vista fiscale (salva l'ipotesi di somme versate in relazione ad un titolo transattivo – purché effettivo – per danno emergente, quale ad esempio il danno alla salute), ed eventualmente a fini previdenziali (quando, ad esempio, sia versata una somma transattiva relativa a pretese di carattere retributivo).
Se dunque, in sede di conciliazione, il datore di lavoro voglia stipulare un accordo che contenga una transazione non solo sul licenziamento ma anche su altre questioni, ed anzi di solito una transazione generale su tutte le ipotetiche controversie relative al rapporto di lavoro, il lavoratore dovrà prestare particolare attenzione alla propria condotta.
Il consiglio migliore per una simile situazione è quello di procurarsi, ove già il lavoratore non l'abbia fatto, una buona assistenza al fine di valutare in modo approfondito – attraverso una attenta "anamnesi" del rapporto di lavoro – quali pretese potrebbero in ipotesi essere avanzate nei con-

fronti del datore di lavoro (ad es. differenze retributive, lavoro straordinario, diversa qualificazione di periodi di rapporto precedenti alla assunzione con contratto di lavoro subordinato, eventuali aspetti risarcitori, ecc.). Una volta individuate, dovrà valutarsi se sia opportuno transigere su di esse (cosa che, ad esempio, è sconsigliabile quando si siano manifestati o si tema possano manifestarsi problemi di salute o di infortuni, connessi alla prestazione di lavoro) e, in ogni caso, su quali ragionevoli valori.

Ove si proceda ad una simile transazione è poi importante la formulazione dell'accordo transattivo, che deve essere attento (in particolare nelle clausole relative alle rinunce delle parti) non solo agli interessi del datore di lavoro ma anche a quelli del lavoratore (per fare un esempio, per un lavoratore che abbia avuto responsabilità amministrative è importante prevedere specifiche rinunce del datore di lavoro a future eventuali contestazioni della prestazione svolta).

E quindi? Che si può fare? Iniziando da dove?

Le distorsioni contenute in questo ultimo atto governativo deliberato dal CdM il 20 febbraio 2015 sono troppe e troppo gravi per poter formare oggetto soltanto di dissensi o consensi politici.

Essendo avvenute nell'ambito del nostro ordinamento giuridico complessivamente considerato, in tale medesimo ambito esse vanno esaminate, partendo dalle regole costituzionali sulla "formazione delle leggi" (artt. 70 e seguenti Cost.) e in particolare di quella dettata dall'art. 76 Cost. secondo cui "l'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi ... e per oggetti definiti".

Per il chiarissimo tenore della regola costituzionale appena vista, una normativa che venga eccezionalmente delegata al Governo non si giudica soltanto con i normali criteri di merito (è una buona soluzione; no, è una soluzione ancora insoddisfacente; etc.), ma si giudica soprattutto con i criteri di metodo (è rispettosa o non è rispettosa dei principi, dei criteri direttivi e per gli oggetti definiti come precisati dal Parlamento con la sua legge delega).

Principi, criteri direttivi, oggetti definiti.

E allora cominciamo col vedere punto per punto cosa voleva il Parlamento (delegante), ricavandolo ovviamente dal testo della legge delega, e cosa invece ha fatto il Governo (delegato) nella nostra delicata materia.

1°) Il delegante (Parlamento) voleva rendere per il futuro più conveniente il contratto a tempo indeterminato rispetto agli altri tipi contrattuali, e invece il delegato (Governo) lo ha fatto solo indirettamente (nella Legge Finanziaria) e solo per il primo anno, il 2015, peraltro in una misura così sconsideratamente elevata (l'intera contribuzione a carico del datore di lavoro) da segnarne inesorabilmente anche la sua limitatissima durata, quasi che la partita si debba giocare tutta e solo nel 2015, lasso di tempo in cui si giocheranno forse le fortune del Premier.

Ma il Parlamento non voleva un effetto propagandistico per l'anno 2015 soltanto; voleva risolvere per il futuro, una volta per tutte, il seguente problema: rendere il contratto a tempo indeterminato più conveniente rispetto agli altri tipi contrattuali concorrenti.

Se il Governo avesse detto "dal 2015 in avanti il contratto a tempo indeterminato costerà il 30% in meno" avrebbe certamente centrato la delega e la discussione sarebbe potuta passare a quel punto anche al merito (va bene; no, non è ancora sufficiente; etc.).

Così invece la delega data dal Parlamento al Governo non è stata correttamente attuata.

2°) Il delegante (Parlamento) voleva, inoltre, sempre per favorirne la diffusione, nuove assunzioni a tempo indeterminato "a tutele crescenti in relazione all'anzianità".

Quindi voleva anche un secondo incentivo per gli imprenditori, consistente nel minor peso dei vari trattamenti dovuti al lavoratore neo-assunto, e ciò però solo per tutto il tempo destinato alla "crescita", fino cioè all'acquisizione delle tutele piene, quelle di tutti gli altri. E invece il delegato (Governo) si è concentrato solo sul regime di un suo licenziamento "speciale", destinato soltanto ai neo-assunti e senza mai consentire ad essi l'acquisizione delle tutele piene del licenziamento ordinario. Nessuno, e quindi neppure il Parlamento italiano delegante, conosceva una stranezza come questa, perché mai nessuno lo aveva neppure ipotizzato in astratto, e ciò perché tutti pensavano, nel rispetto delle parole usate ("tutele crescenti") e dell'idea primigenia battezza-

ta a Bruxelles anni addietro, che si trattasse di scambiare un primo periodo di minori tutele (i primi tre anni) per poi ritrovarsi a regime una maggiore quantità di buona occupazione.
La delega quindi è stata in questo caso stravolta.

3°) Il delegante (Parlamento) voleva, e lo voleva solo per il limitato tempo della "crescita", che i licenziamenti disciplinari ingiustificati non dessero tutti luogo alla reintegrazione, ma solo quelli riconducibili a "specifiche fattispecie" (a mero titolo di esempio potremmo provare a dire: i licenziamenti disciplinari non preceduti da apposita contestazione e quelli non rispettosi dei codici disciplinari obbligatori ex art. 7 L. 300/70 danno luogo a reintegrazione; tutte le altre fattispecie danno luogo invece alla sola tutela risarcitoria).
E invece il delegato (Governo) ha escogitato la categoria generale della "insussistenza del fatto materiale" posto a base del licenziamento disciplinare, che creerà l'assurdo risultato che potranno essere contestati fatti materiali magari sussistenti ma non antigiuridici e che comunque vanifica il dovere di sporcarsi le mani con una plausibile casistica specifica.
E questo è ancora violazione della delega.

4°) Il delegante (Parlamento) non voleva che il delegato (Governo) si occupasse anche della materia, storicamente diversa e del tutto autonoma dei "licenziamenti collettivi" e invece quest'ultimo ci ha messo pesantemente le mani ugualmente, come se fosse stato autorizzato, senza neppure fermarsi davanti al successivo parere delle commissioni parlamentari che gli chiedevano di tornare indietro almeno su quest'ultimo delicatissimo punto.
E questo si chiama eccesso di delega.

E quindi?

Quindi ci sarà lavoro per i giudici ordinari e per quelli della Corte Costituzionale per vagliare tutti questi profili di non conformità rispetto alla legge delega nonché tutti gli altri che fanno capo agli altri doveri costituzionali di razionalità del sistema e di contrasto delle diseguaglianze senza giustificazioni di cui abbiamo via via fatto cenno nelle varie parti di questo nostro commento, tra i quali:

1°) colleghi di lavoro, magari addetti alle medesime mansioni, e magari coinvolti in egual misura nei fatti posti a fondamento di una futura vicenda di licenziamento, potranno ricevere tutele macroscopicamente diverse, per causali identiche, e quindi in violazione dell'art. 3 della Costituzione, per il solo fatto di essere stati rispettivamente assunti alcuni prima e altri dopo la data di entrata in vigore del c.d. Jobs Act;

2°) una sanzione meramente economica contro i futuri licenziamenti ingiusti dei "nuovi assunti", concepita per operare anche con minimi di quattro mensilità soltanto, riducibili anzi a due mensilità in caso di vizi formali e procedurali (v. art. 4), e resa possibile anche per datori di lavoro di grosse dimensioni, con consistenti capacità economiche, va considerata totalmente inefficace e non dissuasiva, e quindi in violazione dell'art. 30 Carta di Nizza e 24 Carta soc. Europea;

3°) non aver realizzato il compito che gli era stato assegnato, di individuare le "specifiche fattispecie" di licenziamenti disciplinari ancora meritevoli di tutela reintegratoria non rappresenta soltanto violazione della delega ricevuta, con violazione dell'art. 76 Cost., ma dà luogo anche

ad un profilo aggiuntivo e autonomo di incostituzionalità. Ed infatti se per dimostrare l'insussistenza del "fatto materiale" il lavoratore licenziato dovesse essere costretto a fornire davvero una prova diretta, allora si tramuterebbe nel dovere di fornire una prova negativa, vietata in generale perché impossibile, con conseguente violazione dell'art. 24 Cost.;

4°) il divieto per il giudice, sempre in tema di licenziamento disciplinare, di valutare la proporzionalità tra condotta effettivamente tenuta dal lavoratore incolpato e pena espulsiva inflittagli dal datore di lavoro, contrasta con l'esistenza stessa di una funzione giurisdizionale autonoma e indipendente dal potere legislativo/esecutivo, garante del principio di legalità ("Nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso"; principio contenuto nell'art. 25 Cost., che a sua volta è contenuto nella Parte Prima, "Diritti e doveri dei cittadini", e più esattamente nel relativo Titolo I, "Rapporti civili") e si pone anche in violazione dell'art. 39 Cost. laddove smentisce tutto il lavoro svolto dalla contrattazione collettiva in tema di individuazione delle singole mancanze e delle singole sanzioni corrispondentemente applicabili.

Uno Stato di Diritto che si rispetti ha le sue possibilità di correzioni interne, la più importante delle quali risiede nel fatto che l'ordinamento giuridico va rispettato sempre nel suo complesso, ordinamento con cui la vita stessa delle nuove leggi deve perciò fare i conti.
Ma perché ciò accada c'è bisogno di cittadini, mai sudditi, che, non rassegnandosi di fronte alle singole tessere del mosaico che stonano con il resto, continuino ad invocare la GIUSTIZIA GIUSTA, secondo l'insuperabile "sentire comune" delle persone perbene.

RIENTRANO NELLE NUOVE REGOLE I CASI DI CONVERSIONE DEL CONTRATTO A TERMINE E DI CONFERMA DEGLI APPRENDISTI?

Silvia Gariboldi

La versione inziale del decreto, precedente all'esame del Parlamento, lasciava dubbi sull'applicabilità della nuova disciplina ad alcune categorie di lavoratori. Se è certa l'esclusione dei lavoratori domestici (da sempre soggetti a un regime diverso del recesso, soggetto al solo obbligo del preavviso), era difficile pronunciarsi sull'applicabilità agli apprendisti e ai lavoratori marittimi (assunti sulla base del contratto di arruolamento disciplinato dal codice della navigazione).

Nella versione finale, approvata dal Consiglio dei ministri il 20 febbraio 2015 e pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6/3/2015, è stata introdotta una specificazione riguardante i rapporti di lavoro a termine e gli apprendisti.

Il secondo comma dell'art. 1 del D.Lgs 23/2015 precisa infatti che le nuove sanzioni in caso di licenziamento illegittimo (nell'accezione più ampia del termine, comprensiva dunque dei casi di nullità, annullabilità e inefficacia) "si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato".

La regola che deve guidare l'interprete nell'applicazione della legge è scritta a chiare lettere nel codice civile: "Nell'interpretare una norma di legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse, e dall'intenzione del legislatore" (art. 12 disp. sulla legge in generale).

Provando ad applicare la regola appena citata, al 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs 23/2015 emerge fin da subito un problema: che significato ha inteso assegnare il legislatore al termine "conversione"?

Sulla tecnicità/atecnicità dell'espressione semantica dottrina e giurisprudenza si sono espresse innumerevoli volte negli ultimi anni. Non è questa la sede per ripercorrere il dibattito sul punto, ma delle conclusioni dello stesso occorre tener conto per poter fornire un'interpretazione della norma prima di tutto coerente con il sistema giuridico complessivo all'interno del quale essa si va a inserire e, in secondo luogo, per verificare la sua tenuta nell'ambito di un giudizio di costituzionalità in relazione agli artt. 3 e 76 della Costituzione.

A seconda del modo nel quale si intende il termine "conversione", infatti, la platea dei destinatari delle nuove sanzioni in caso di licenziamento illegittimo potrebbe essere più o meno ampia e, a seconda della preferenza per una o l'altra ipotesi, la norma potrebbe reggere o meno a un giudizio di costituzionalità.

Ma andiamo con ordine, seguendo le istruzioni del legislatore del 1942.

La parola conversione deriva dal latino *cum vertere* che significa modificare.

Sostituendo tale locuzione al termine utilizzato dal legislatore delegato, si potrebbe sostenere che i lavoratori destinatari delle - impropriamente dette - tutele crescenti sarebbero anche coloro i quali in costanza di rapporto di lavoro a termine o di apprendistato alla data del 7 marzo 2015, successivamente a tale data concordano con il proprio datore di lavoro una modifica delle condizioni del contratto. Se per i lavoratori a termine si tratterebbe della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, per gli apprendisti, che già lo sono fin dalla costituzione del rapporto, potrebbe trattarsi dell'acquisizione prima del tempo della qualifica raggiungibile al termine della formazione.

In questi casi ci troveremmo di fronte a lavoratori per così dire "stabilizzati", che potrebbero perciò essere considerati nuovi assunti anche se l'avvio del rapporto di lavoro è avvenuto prima dell'approvazione della legge.

Per quanto riguarda la conversione volontaria di un contratto a termine (legittimo) la disposizione in commento potrebbe avere il valore positivo di favorire le assunzioni di lavoratori precari.

In relazione ai rapporti di apprendistato, se lo scopo del legislatore è quello di evitare che, nel primo periodo di attuazione, le imprese siano indotte a recedere da tali rapporti, equiparandoli in questo modo alle (più convenienti) nuove assunzioni, la norma pone un rilevante dubbio di compatibilità con i limiti posti al decreto dalla legge delega. La stessa, infatti limitava la disciplina del contratto a tutele crescenti alle "nuove assunzioni": concetto nel quale pare difficile far rientrare la conferma di un apprendista, che si considera lavoratore a tempo indeterminato fin dall'avvio del rapporto.

L'utilizzo atecnico del termine conversione porterebbe a queste conclusioni.

Il problema però che pone la norma riguarda, come si diceva all'inizio, il fatto che il legislatore delegato ha utilizzato al comma 2 in commento un'espressione del tutto simile a quella del comma 5 dell'art. 32 del collegato lavoro che, con riferimento ai contratti a termine così dispone: "(n)ei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro...."

La conversione è prevista, in questo caso, come sanzione tipica per il caso in cui venga accertata giudizialmente l'illegittima apposizione del termine a un contratto. Sul piano giuridico si tratta di una applicazione della regola generale di cui all'art. 1424 c.c. (conversione del contratto nullo) con conseguente produzione dell'effetto giuridico della modifica del tipo contrattuale: da tempo determinato a indeterminato.

Per comprendere la portata della questione è utile un esempio.

Poniamo che alla data del 7 marzo 2015 un lavoratore abbia in corso un rapporto di lavoro a termine (o di somministrazione a termine) illegittimo e che faccia valere tali profili di illegittimità proponendo una causa avanti il giudice del lavoro.

Accertata l'illegittimità del contratto a termine, il giudice, in applicazione dell'art. 32, comma 5 della legge 183/2010, pronuncia una sentenza con la quale "converte" il "contratto a tempo indeterminato e condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore stabilendo un indennizzo forfettario nella misura compresa tra 2,5 e 12 mensilità.

È questo un caso di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, "di contratto a tempo determinato (...) in contratto a tempo indeterminato"?

A parere di chi scrive, la risposta non può che essere negativa.

Questo tipo di sentenza ha infatti natura dichiarativa della nullità parziale del contratto a termine con sostituzione automatica della clausola appositiva del termine (art. 1419 c.c), con effetto ex tunc.

In altre parole il giudice, accertata l'illegittima apposizione del termine, dichiara che il rapporto di lavoro tra le parti è di natura subordinata a tempo indeterminato sin dall'inizio e condanna al risarcimento del danno. Logica conseguenza che se ne ricava è che, se il rapporto di lavoro si è instaurato prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 23/2015, la conversione giudiziale

non può in alcun modo determinare una nuova assunzione.
Discorso analogo, a maggior ragione, deve essere fatto per i contratti di apprendistato sorti precedentemente al 7 marzo 2015 per i quali si sia chiesto (o si chiederà) al giudice l'accertamento giudiziale della loro corretta qualificazione: non tanto per i profili di durata, essendo questa tipologia contrattuale già a tempo indeterminato sin dall'inizio, quanto per la loro corretta qualificazione e per le conseguenze che ne derivano in termini di differenze retributive e regolarizzazione contributiva.
Anche in questi casi il giudice, accertata la violazione di legge (ad esempio per omessa formazione), dichiara che tra le parti è in corso un contratto di lavoro a tempo indeterminato con inquadramento a un determinato livello del CCNL applicato, con effetto dalla sua instaurazione, ossia ancora una volta ex tunc.
In altre parole non sarebbero, queste, "nuove assunzioni" e la conversione giudiziale non potrebbe assurgere a strumento di promozione dell'occupazione e, dunque, rientrare tra i principi sanciti dalla legge delega n. 183/2014, ai quali il legislatore delegato ha l'obbligo di attenersi.
Una simile interpretazione della norma sarebbe tacciabile di incostituzionalità per eccesso di delega.
Un altro aspetto che potrebbe far sorgere dubbi interpretativi è l'omessa indicazione dei contratti di somministrazione a termine tra quelli rientranti nella casistica del secondo comma dell'art. 1 del decreto delegato in commento.
In ragione del dibattito dottrinale e giurisprudenziale cui si faceva cenno all'inizio in merito all'interpretazione dell'espressione "casi di conversione del contratto a tempo determinato" contenuta nel comma 5 dell'art. 32 del Collegato Lavoro, la Giurisprudenza di Legittimità si è orientata nel ritenere che l'indennità risarcitoria di cui all'art. 32, comma 5 della legge 183/2010 trova applicazione "ogni qualvolta vi sia un contratto di lavoro a tempo determinato per il quale operi la conversione in contratto a tempo indeterminato e, dunque, anche in caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto dal giudice l'accertamento della nullità di un contratto di somministrazione, convertito (...) in un contratto di lavoro a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore della prestazione" (così Cass., Sez. Lav., 6/10/2014, n. 21001 e, in senso conforme, Cass. Se. Lav. 17/1/2013, n. 1148; Cass. Sez. Lav. 29/5/2013, n. 13404).
La Cassazione arriva a tale conclusione sulla base, fondamentalmente, di due argomentazioni: una di stampo più strettamente letterale, l'altra sistematica.
La valorizzazione dell'interpretazione letterale prende le mosse proprio dall'espressione conversione che, secondo la Corte, il legislatore usa per riferirsi in generale al meccanismo in virtù del quale, una volta dichiarata la nullità della clausola di apposizione del termine, non viene travolto l'intero contratto ma, in virtù dell'art. 1419 c.c. si verifica il mantenimento del contratto (di lavoro) e la sua trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato.
Secondo la Cassazione, a una simile conclusione si può giungere tenendo in debito conto l'ampiezza della formulazione del comma 5 dell'art. 32 della legge 183/2000 che non distingue tra conversione oggettiva del contratto (da tempo determinato a tempo indeterminato) e conversione

soggettiva (mutamento di una delle parti del contratto).
Ad analoghe conclusioni, peraltro, la Corte di legittimità giunge valorizzando l'art. 1, comma 13 della legge 92/2012 che così recita: "la disposizione di cui al comma 5 dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro".
Purtroppo, stando così le cose, il rischio è che anche le conversioni giudiziali dei contratti di somministrazione a tempo determinato possano essere fatte ricadere nell'ambito di applicazione dell'art. 1, comma 2, del d.lgs 23/2015.
Tuttavia, un simile tentativo subirebbe la stessa sorte pronosticata per le conversioni giudiziali dei contratti a termine, per tutti i motivi già evidenziati.
Riassumendo, si ritiene che una lettura sistematica e costituzionalmente orientata dell'art. 1, comma 2 del D.lgs 23/2015, potrebbe essere quella di limitare il suo ambito di applicazione alle c.d stabilizzazioni volontarie di contratti a termine o contratti di somministrazione a termine in essere al momento dell'entrata in vigore della norma o stipulati successivamente al 7/3/2015, in un'ottica di promozione del "contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto" (art. 1, comma 7, lett. b) della legge 183/2014).

JOBS ACT E SISTEMA DEGLI APPALTI

Giovanni Marcucci

L'introduzione per i nuovi assunti di un nuovo regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi, a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tutele crescenti (di seguito CTC), pone particolari e delicati problemi nel settore degli appalti, nel quale la continuità occupazionale dei lavoratori è fisiologicamente a rischio a causa del continuo avvicendarsi di diversi datori di lavoro nella titolarità degli appalti. Il CTC, ormai divenuto legge, prevede infatti per i lavoratori assunti dopo la sua entrata in vigore l'applicazione di un diverso regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo, nel quale ha assoluta prevalenza la tutela indennitaria – pagamento di un indennizzo da 4 a 24 mensilità in base all'anzianità del lavoratore – e una funzione del tutto residuale per la tutela reintegratoria, che è invece prevista solo per i licenziamenti discriminatori o nulli (e in una sola ipotesi per i licenziamenti disciplinari gravemente ingiustificati).

Con il Jobs act il Governo, anziché portare a termine "la normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori"(art. 7 comma 4bis legge 31/2008), con una scarna e non perspicua disposizione ha tenuto conto dell'anzianità maturata dal lavoratore occupato sull'appalto oggetto di successione ma solo ai fini del computo dell'indennizzo dovuto in caso di dichiarata illegittimità del licenziamento, disponendo, a tal fine, che "l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata"(art. 7 decreto CTC).

Il "vecchio" assunto, ovvero colui che ha già prestato la propria opera nell'ambito dello stesso appalto oggetto di cessione ad altro imprenditore, sarebbe destinato dunque, anche qualora riesca a conservare il suo posto di lavoro, ad essere equiparato a un "nuovo" assunto ai fini della tutela applicabile in caso di licenziamento illegittimo, con conseguente pregiudizio del regime di stabilità precedentemente goduto. Per ironia della "sorte" il lavoratore in questione, pur potendo rivendicare nei confronti del nuovo datore di lavoro – nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva – un diritto all'assunzione con un contratto definito "a tutele crescenti", verrebbe a trovarsi in un rapporto di lavoro nel quale la legge non solo non gli attribuisce alcuna tutela ulteriore rispetto a quella precedentemente goduta, ma ne certifica un complessivo ed effettivo arretramento.

Il dualismo di tutele introdotto con il CTC tra vecchi e nuovi assunti sarebbe quindi destinato ad essere rapidamente superato in questo particolare settore, proprio in ragione della frequenza con la quale si verificano i cambi di appalto, ma con pregiudizio della stabilità dei rapporti di lavoro del personale già occupato nell'appalto e conseguentemente anche, sia pure in via potenziale, della continuità occupazionale nel settore, fino ad oggi principalmente assicurata dalla contrattazione collettiva di categoria (tra i vari si richiamano l'art. 4 CCNL Multiservizi, l'art 332 del CCNL Turismo, l'art. 6 del CCNL Igiene Ambientale, l'art. 1 CCNL Credito).

LE CLAUSOLE SOCIALI PREVISTE DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Con la suddetta specifica finalità le diverse clausole sociali contenute nei CCNL di categoria, tendono ad assicurare "il mantenimento dei livelli occupazionali" dei dipendenti coinvolti nel cambio di

appalto, attraverso la previsione di un obbligo di assunzione a carico dell'imprenditore subentrante, e, in alcuni casi, l'invarianza economico-normativa del trattamento riconosciuto, stabilendo a suo carico l'obbligo di applicazione del CCNL di categoria, giungendo inoltre (CCNL Turismo) a prevedere per l'impresa subentrante l'obbligo di farsi carico delle medesime condizioni economiche precedenti, compresi eventuali trattamenti individuali ad personam. Le stesse clausole prevedono poi differenti procedure di confronto sindacale sulle conseguenze di carattere economico e sociale sul personale coinvolto, specie in caso di modifica delle condizioni contrattuali dell'appalto rispetto a quelle precedentemente applicate.

Gli effetti delle citate clausole si possono pertanto sintetizzare nell'obbligo di assunzione a carico del nuovo appaltatore, con impegno ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dal CCNL di categoria, e/o più semplicemente nello svolgimento di procedure informative con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali firmatarie dei rispettivi CCNL.

LA TUTELA DELLA CONTINUITÀ OCCUPAZIONALE: LA DISCIPLINA LEGISLATIVA

Diversamente sul piano legislativo è ancora assente nel nostro ordinamento un'organica disciplina a tutela del personale coinvolto nei cambi di appalto, avendo il legislatore stabilito:

- nel 2003, che l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto non costituisce trasferimento di azienda o di parte di essa (art. 29, 3° comma d.lgs. 276), norma "più che sospetta di incompatibilità con le Direttive europee sul trasferimento di azienda" (Marco Cuttone 2014; ma vedi anche Valerio Speziale 2006) ;
- nel 2008, che "l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali e di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative" (art. 7 comma 4bis della legge 31/2008);
- nel 2013, l'inapplicabilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 604/1966, come modificato dalla legge 92/2012, "ai licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succeduti assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" (art. 6, comma 4, d.l.76/2013, convertito in legge 99/2013), in coerenza con quanto disposto in materia di licenziamenti collettivi.

A parte i dubbi di legittimità e le difficoltà interpretative e di coordinamento delle norme in questione, sul piano applicativo è possibile comunque ricostruire il seguente quadro di riferimento:

- il passaggio dei lavoratori occupati nell'appalto alle dipendenze del nuovo appaltatore, esclusa l'applicabilità della disciplina dettata per il trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 29, 3° comma, può avvenire previa risoluzione del rapporto di lavoro in corso e la stipulazione di un nuovo contratto di lavoro con il nuovo appaltatore, in forza delle clausole sociali previste dalla contrattazione collettiva (ove applicabili) e alle condizioni economiche e normative da questa stabilite (ciò

non toglie che, qualora il cambio di appalto presenti gli elementi integrativi di un trasferimento di azienda, configurandosi nel caso un vero e proprio mutamento della titolarità di un'attività economica – ad esempio quando l'imprenditore che subentra nella gestione dell'appalto utilizzi l'organizzazione del lavoro già predisposta dal cedente – possa, o forse debba, a seguito dell'entrata in vigore del CTC, essere valutata l'opportunità di rivendicare l'applicabilità della disciplina predisposta dall'art. 2112 cod. civ.);

- al fine precipuo di "favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori", l'art. 7 comma 4bis della legge 31/2008 esclude l'applicabilità della disciplina relativa ai licenziamenti collettivi (art. 24 legge 223/1991) in alcune ipotesi espressamente definite: 1) applicazione ai lavoratori riassunti dello stesso trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, o 2) in forza di accordi stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;
- nelle altre ipotesi, ovvero in caso di mancata assunzione alle dipendenze del nuovo appaltatore o di assunzione a condizioni deteriori rispetto a quelle precedentemente godute, risulta applicabile la disciplina di cui all'art. 24 legge 223/1991, ovviamente in presenza dei relativi presupposti, mancando i quali il recesso deve qualificarsi come licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con conseguente applicazione della disciplina stabilita dalla legge 604/1966.

L'IMPATTO DEL JOBS ACT SUL SISTEMA DEGLI APPALTI

Riassunto sia pure in termini sintetici il quadro legale di riferimento, si possono individuare sia le finalità perseguite dal legislatore e dalla contrattazione collettiva sia gli strumenti predisposti dall'ordinamento per prevenire e/o reprimere eventuali abusi.

L'art. 7 comma 4bis della legge 31/2008 individua testualmente la duplice finalità perseguita dal legislatore nel "favorire la piena occupazione" e nel garantire "l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori", con l'applicazione ai lavoratori riassunti dello stesso trattamento economico normativo previsto dai contratti collettivi di settore. Come si è giustamente affermato "il fine cui tende la norma e che assurge a presupposto stesso della sua applicazione è infatti rappresentato congiuntamente dalla piena occupazione "e" dall'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori. Questi due requisiti devono essere presenti entrambi per giustificare l'esclusione della procedura di licenziamento collettivo; mancando anche uno solo di essi, la procedura è inevitabile" (Tribunale Catania, sent. 2151 del 12.7.2013 in www.dirittoitaliano.com). D'altro canto la garanzia dell'invarianza del trattamento economico e normativo appare riferibile sia alle condizioni del contratto individuale sia a quelle previste dalla contrattazione collettiva, come si ricava dall'espresso richiamo al "trattamento economico complessivo", con ciò intendendo il legislatore contrastare sia l'applicazione da parte del cessionario di un CCNL che contempli condizioni deteriori rispetto a quello precedentemente applicato, sia una modifica in peius delle condizioni del contratto individuale. In tal senso si è affermato che "la norma, interpretata alla stregua della finalità espressa dalla disposizione di assicurare l'invarianza del trattamento economico complessivo, impone di verificare se le condizioni offerte dall'impresa subentrante siano equiva-

lenti a quelle godute in precedenza dai lavoratori addetti all'appalto cessato. Tale verifica non può limitarsi all'applicazione astratta delle condizioni previste dal contratto collettivo ma presuppone necessariamente un giudizio di equivalenza in concreto del trattamento economico complessivo in godimento presso l'impresa uscente e quello offerto dall'impresa subentrante" (Tribunale Catania, ordinanza 8/9/2011).

Se questi sono i principi di portata generale applicabili nel settore dei servizi gestiti in appalto, non è difficile comprendere come il Jobs act, con il decreto attuativo del CTC , possa entrare in aperto contrasto con gli stessi e costituire potenzialmente un ostacolo alla circolazione dei rapporti di lavoro e conseguentemente alla stesso svolgimento dei servizi in appalto. Nei lavori preparatori della legge 31/2008 il legislatore aveva ben chiarito che "in un settore, quale quello delle pulizie caratterizzato dalla produzione di servizi tramite contratti di appalto con frequenti cambi di gestione fra le imprese con conseguente risoluzione dei contratti di lavoro da parte delle imprese cedenti e assunzioni ex novo da parte delle imprese subentranti, la norma in esame consente una procedura più snella, un più rapido riassorbimento del personale, un'invarianza del trattamento economico e normativo, e dunque maggiori tutele, con conseguente garanzia di maggiore trasparenza negli appalti a vantaggio delle imprese corrette".

L'assunzione con il CTC, conseguente al passaggio di appalto, non offrendo in realtà maggiori tutele e sufficienti garanzie di stabilità a fronte di un licenziamento illegittimo – o comunque offrendone sicuramente di minori, specie per i lavoratori con minore anzianità, rispetto al precedente contratto di lavoro – potrebbe ritenersi incompatibile con le finalità individuate dalla vigente legislazione, ovvero quelle di favorire, sul piano normativo, la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento precedentemente goduto. Se a ciò si aggiunge che la legge di stabilità per il 2015 ha previsto, come incentivo alla stabilità occupazionale, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per un periodo massimo di 36 mesi, ma con espressa esclusione delle assunzioni relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro, emerge un ulteriore motivo di contrasto alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro in questo settore.

In altre parole, la modifica in peius del trattamento complessivamente goduto che si verrebbe così a determinare con il CTC – con particolare riguardo alla stabilità occupazionale - potrebbe risultare in contrasto con i presupposti richiesti dalla legge 31/2008 per escludere le procedure di licenziamento collettivo, e pertanto essere invocata dai lavoratori – e/o sul piano collettivo, dalle organizzazioni sindacali a fronte di passaggi di appalto nei quali non siano garantiti piena occupazione e/o invarianza del trattamento economico normativo - al fine di essere reintegrati, qualora ne ricorrano i presupposti, alle dipendenze del precedente datore di lavoro. Si pensi, ad esempio, a un lavoratore occupato in un'azienda di grosse dimensioni che gestisca più servizi in appalto e che, a seguito della cessione del servizio nella quale è occupato, venga assunto con un CTC da un nuovo appaltatore che, magari, offra meno garanzie anche sul piano economico. Il lavoratore in questione potrebbe avere l'interesse, e forse anche il diritto, a impugnare il licenziamento, se intimato dall'imprenditore uscente in violazione delle procedure di licenziamento collettivo, per essere reintegrato nel suo vecchio posto di lavoro, contestando la modifica intervenuta nel suo

contratto di lavoro e nel trattamento normativo precedentemente goduto. Ciò a maggior ragione se si pensa che l'art. 7 del decreto attuativo del CTC, per il computo dell'anzianità, si riferisce al periodo di impiego del lavoratore "nell'attività appaltata", che potrebbe anche non corrispondere con l'anzianità maturata alle dipendenze dell'appaltatore titolare dell'attività ceduta. Nel caso dovesse risultare un'anzianità di impiego inferiore, il lavoratore in questione avrebbe un maggior pregiudizio in termini di stabilità occupazionale ed avere dunque un maggior interesse a rivendicare il diritto alla reintegrazione nel suo precedente posto di lavoro. In alternativa, il lavoratore potrebbe comunque, in applicazione del principio dell'invarianza del trattamento economico e normativo, contestare in giudizio l'assunzione con il CTC da parte dell'imprenditore subentrante e rivendicare l'applicazione della medesima tutela precedentemente goduta in caso di licenziamento illegittimo, sempre che, ovviamente, non sia stato assunto e occupato sull'appalto oggetto di cessione in epoca successiva all'entrata in vigore del CTC.

In conclusione il dualismo di tutele tra "vecchi" e "nuovi assunti", in materia di tutela contro i licenziamenti illegittimi, introdotto dalla nuova disciplina relativa al CTC, è destinato a trovare una replica con analoghe modalità anche nel settore degli appalti, alla luce delle vigenti disposizioni che disciplinano i cambi di appalto, che garantiscono ai "vecchi assunti" – ovvero a coloro i quali erano già stati assunti e occupati sull'appalto in epoca precedente all'entrata in vigore del nuovo contratto – il mantenimento delle stesse condizioni precedentemente agli stessi applicabili, e ciò nonostante il passaggio, conseguente all'assunzione, alle dipendenze del nuovo datore di lavoro titolare dell'attività gestita in appalto.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA QUALE STRUMENTO DI CONTRASTO ALLA RIDUZIONE DELLE TUTELE IN MATERIA DI LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI OPERATA DAL D.LGS. N. 23 DEL 2015

Franco Focareta

L'introduzione, avvenuta con il D.lgs n. 23 del 2015, di una nuova disciplina, a valenza tendenzialmente generale, dei licenziamenti illegittimi, che si traduce, almeno per molti anni di anzianità aziendale del lavoratore, in una sostanziale liberalizzazione dei licenziamenti stessi - di questo e non di altro si tratta anche se pudicamente celato dietro il titolo "Disposizione in materia di contratto dì lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti" - come era prevedibile è accompagnata da innumerevoli e decise critiche sia politico sindacali che più squisitamente tecnico giuridiche. Ciò fa presagire una vita non facile e serena della normativa appena introdotta, come peraltro è già avvenuto con la riforma dell'art. 18 operata dalla c.d. legge Fornero, protagonista di una burrascosa navigazione nelle aule giudiziarie.

La normativa appena introdotta dovrà fare i conti con diverse strategie di contrasto, peraltro già ampiamente enunciate ancor prima che il testo del decreto legislativo apparisse in Gazzetta Ufficiale: dalle prevedibili eccezioni di incostituzionalità, sia con riguarda all'eccesso di delega su vari aspetti della disciplina già messi in evidenza dai primi commentatori, che per contrasto sostanziale con norme e principi costituzionali; rinvii pregiudiziali alla Corte di Giustizia, per possibili contrasti con il diritto dell'unione europea; ricorso alle tecniche del diritto civile nel contenzioso giudiziale, quale disciplina sanzionatoria alternativa a quella contenuta nel nuovo decreto; fino ad arrivare alle già preannunciate iniziative referendarie.

In questo mio breve contributo vorrei mettere a fuoco quella che, fin da subito, è apparsa in ambiti sindacali - in particolare per la FIOM, ma anche più ampiamente per tutta la CGIL- come la strategia di contrasto da valorizzare immediatamente ed in via prioritaria: quella contrattuale. Ai settori sindacali più critici verso la nuova disciplina, la via della contrattazione collettiva - per il contrasto, attraverso il suo disinnesco per i singoli contesti negoziali, della nuova disciplina legale - appare l'unica in grado di dare, laddove si riuscisse ad implementarla, risultati in tempi rapidi, seppur necessariamente parziali e settoriali, almeno in un prima fase. Infatti, tutte le altre strategie, sopra evocate, potranno dare i loro frutti, semmai li daranno, solo nei tempi lunghi di diversi anni, occorrenti per giungere a decisioni delle corti superiori ovvero all'esito di una eventuale consultazione referendaria.

Non è certamente una novità per la nostra storia sindacale e per il diritto del lavoro il fatto che la contrattazione collettiva si proponga di fare proprio il tema dei licenziamenti, per ovviare alle carenze di un quadro legislativo privo di tutele per i lavoratori licenziati senza adeguata giustificazione.

Come noto, dopo il temporaneo ed eccezionale blocco dei licenziamenti dell'immediato dopoguerra, sarà la stessa contrattazione collettiva ad introdurre nel nostro paese la prima disciplina regolativa dei licenziamenti, individuali e collettivi, con gli accordi interconfederali per l'industria del 1950. Accordi interconfederali entrambi rinnovati, nel perdurante silenzio del legislatore almeno in riferimento ad una disciplina generale, nel 1965, e che per quanto attiene alla disciplina dei licenziamenti individuali hanno anticipato i contenuti della prima legge in materia.

Quindi allorché, come adesso, in ambito sindacale, ci si propone di eleggere la contrattazione

collettiva come terreno proprio e quindi preferenziale di azione, al fine di contrastare il pesante abbattimento delle tutele a fronte di licenziamenti privi di giustificazione, non si tratta d'altro che, per così dire, di un ritorno alle origini.

Peraltro anche nell'esperienza della contrattazione collettiva recente, non mancano esempi di interventi diretti a garantire una tutela più pregnante avverso i licenziamenti illegittimi a lavoratori che, in base alla disciplina legislativa, ne sarebbero stati sprovvisti o ne sarebbero stati privati in ragione di vicende evolutive del rapporto di lavoro, in genere mediante la previsione della sanzione della reintegra nel posto di lavoro. Così, a livello di contratto collettivo nazionale di categoria, il vigente CCNL delle Banche di credito cooperativo, prevede, all'art. 78, quarto comma, che: " Se per accordo collettivo o lodo arbitrale o decisione giudiziale il licenziamento è dichiarato ingiustificato, il lavoratore interessato, anche in unità produttive con meno di 16 dipendenti, va in ogni caso reintegrato nel posto di lavoro senza interruzione di anzianità e con pagamento della retribuzione intanto perduta, con connessi adempimenti contributivi". A livello aziendale poi non sono rari gli accordi, stipulati nell'ambito delle procedure di cui all'art. 47 della legge n. 428 del 1990, che, nel disciplinare il trasferimento di rami d'azienda, garantiscono ai lavoratori trasferiti il mantenimento, sovente insieme ai diritti ed alla agibilità sindacale, della tutela reale avverso il licenziamento illegittimo, anche in ipotesi nelle quali avrebbero perso tale tutela per insussistenza, presso l'acquirente del ramo d'impresa, dei requisiti numerici previsti dalla legge per l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

E la contrattazione collettiva è già partita, almeno con la presentazione di piattaforme e richieste di sottoscrizioni di clausole specifiche in tema di licenziamenti. Come è naturale che sia - in un quadro di perdurante divisione e debolezza dell'azione del sindacato a livello confederale e nazionale, dove si stenta a rinnovare i contratti collettivi nazionali – rispetto all'esperienza passata, conclusasi con gli accordi interconfederali del 1965, la piramide appare rovesciata, e sembra che alla contrattazione aziendale spetti il ruolo di apripista. Cosa che la stessa inizia a fare nel settore metalmeccanico, con presentazione di piattaforme e richieste di assunzione di impegni espliciti da parte delle aziende.

Allo stato si individuano due tipi di clausole oggetto di negoziazione. Secondo un primo modello si chiede alle aziende, in una logica di parità di trattamento di tutti i dipendenti a tempo indeterminato, di continuare ad applicare anche ai nuovi assunti, quale disciplina di miglior favore, la vecchia normativa sui licenziamenti, con conseguente disapplicazione ai nuovi assunti di quella introdotta con il decreto legislativo n. 23 del 2015.

Alla Ducati Motor di Bologna, azienda del gruppo Volkswagen, le RSU e la Fiom Territoriale, dopo la sottoscrizione avvenuta il 17 febbraio di un innovativo "Contratto aziendale e di partecipazione", attuativo dei principi della "Charta dei rapporti di lavoro in seno al gruppo Volkswagen", hanno trasmesso una comunicazione all'azienda in cui richiedono alla stessa "di confermare che quanto concordato nella contrattazione aziendale vigente e riconfermato nell'accordo del 17/2/2015 esclude la possibilità che in materia di rapporti di lavoro in azienda possano sussistere doppi regimi normativi (anche in riferimento alla disciplina dei licenziamenti), prodotti dalle normative in materia di lavoro (cosiddetto "jobs act", "contratto a tutele crescenti" e successivi decreti at-

tuativi), applicando ai futuri nuovi assunti a tempo indeterminato le medesime normative legali e contrattuali di lavoro applicate ai lavoratori oggi presenti in Ducati Motor".

Alla Automobili Lamborghini, azienda oggi appartenente allo stesso gruppo, nella piattaforma presentata dalle RSU e dalla Fiom per il rinnovo complessivo del contratto aziendale, ed attualmente in discussione, si richiede, quale conferma dei principi della "Charta dei rapporti di lavoro in seno al gruppo Volkswagen", di procedere "ad un confronto specifico per analizzare la recente normativa italiana e verificare la congruità della stessa rispetto a quanto previsto dalla Charta, a partire dalla normativa sull'occupazione e sui licenziamenti individuali e collettivi. A tal proposito si richiede all'azienda di riconfermare la prevalenza dei principi della Charta, da tradurre in contrattazione aziendale, rispetto ad eventuali norme anche di carattere legislativo..".

Un secondo modello di clausole punta, invece, all'introduzione di quello che viene definito, in polemica con il titolo del D.lgs n. 23 del 2015, un vero contratto a tutele crescenti. Partendo da una prima clausola, prevista nella bozza d'accordo in discussione alla GKN di Campi Bisenzio, bozza precedente peraltro all'approvazione definitiva del decreto legislativo n. 23, risalendo tale bozza al 19 febbraio 2015, in forza della quale l'azienda "si impegna fin da ora ad affrontare insieme alle RSU il tema relativo all'applicazione del Jobs Act, i cui contenuti saranno meglio analizzati dopo l'emanazione dei decreti attuativi, a partire dal garantire anche ai neo assunti le tutele degli altri dipendenti attualmente in forza presso la GKN"; la Fiom di Firenze ha proposto una formulazione del seguente tenore: " in considerazione che le parti considerano i contratti di lavoro a tempo indeterminato come prioritari per garantire ed aumentare il livello di professionalità utile alla società a continuare a competere su un mercato così difficile si richiede, così come definito per i lavoratori già assunti, che per i lavoratori nuovi assunti, dopo un periodo di 12 mesi, sia riconosciuta l'applicazione dell'art. 18 L. 300/70".

Naturalmente si tratta solo di primi vagiti di una contrattazione collettiva che dovrà dimostrare di aver gambe per camminare e concretizzarsi in accordi aziendali diffusi, e magari dopo in accordi di livello superiore, di gruppo o anche territoriali, sfruttando in quest'ultimo caso, ed in una sorta di eterogenesi dei fini, anche le potenzialità di generalizzazione di discipline offerte per la contrattazione territoriale dal famoso, o famigerato, "art. 8".

E d'altro canto la contrattazione collettiva, anche a livelli più alti di quella aziendale, non può sottrarsi a questo compito, dopo aver subito una vera e propria invasione di campo da parte del legislatore, il quale escludendo, con il comma 2, dell'art. 3 del D.lgs. n. 23 del 2015, per il giudice qualsiasi "valutazione circa la sproporzione del licenziamento", ha pesantemente annichilito il valore e la funzione di tutte le previsioni dei contratti collettivi nazionali in materia di licenziamento disciplinare. Non senza suscitare forti dubbi di incostituzionalità in relazione al primo comma dell'art. 39 Cost., per la lesione della libertà sindacale, sotto il profilo della violazione della autonomia dell' attività contrattuale.

Vi è poi un altro motivo che spingerà la contrattazione collettiva ad occuparsi necessariamente di questo tema: l'estensione delle regole di nuovo conio anche ai licenziamenti collettivi, ed in particolare alle ipotesi di violazione dei criteri di scelta. Se il sindacato non vorrà che gli accordi sui criteri di scelta, eventualmente sottoscritti nell'ambito delle procedure di mobilità, abbiano lo

stesso labile valore oggi riconoscibile alle clausole dei contratti collettivi sopra richiamate sui licenziamenti disciplinari, dovrà necessariamente porsi il problema di superare regimi di tutela differenziati, quantomeno nell'ambito dei licenziamenti collettivi. Ogni volta che il sindacato si proporrà di negoziare sui criteri di scelta, dovrà affrontare il problema di intervenire anche sulla disciplina sanzionatoria, con la previsione di apposite clausole, pena il trovarsi in fronte a difficoltà distruttive nei confronti dei lavoratori nella gestione, già di per sé sempre problematica, di situazioni di crisi. Sollecitazioni su questo tema i sindacati le ricaveranno anche quando saranno chiamati a svolgere il loro ruolo di interlocutori delle aziende nell'ambito delle vicende circolatorie dell'impresa, laddove sono in discussione i trasferimenti e spostamenti di dipendenti con accordi che deroghino all'art. 2012 c.c., o che comunque prevedano l'uso di schemi negoziali che comportino una soluzione di continuità nel rapporto di lavoro. Le sollecitazioni sul versante della tutela avverso i licenziamenti illegittimi saranno molto più frequenti che in passato, quando il tema si poneva solo nel passaggio da un'impresa dove si applicava l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori ad una sotto la soglia. Oggi ogni passaggio alle condizioni sopra evocate comporta per tutti i lavoratori coinvolti il precipitare nel "contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti", ed è prevedibile una loro resistenza al passaggio senza adeguate tutele che, a questo punto, spetta alla contrattazione collettiva negoziare.

Per concludere questo contributo al dibattito in corso, è forse opportuna un'ultima considerazione, in ordine a questo tipo di risposta e di contrasto alle scelte legislative appena attuate. Ad avviso di chi scrive, ma penso di ripetere solo cose ovvie, l'azione contrattuale del sindacato, nei vari contesti sopra descritti ed ipotizzati, non incontra altro limite che la propria capacità di acquisire la dimensione dell'effettività, non dovendosi preoccupare di questioni di legittimità della propria azione e dei propri prodotti negoziali, seppure diretti a "disinnescare" una normativa legale. Clausole contrattuali, del tipo di quelle richiamate, ma tanti altri modelli iniziano a circolare, a qualsiasi livello negoziate, non pongono certamente problemi di legittimità. La contrattazione collettiva, ma perfino il contratto individuale, può certamente introdurre trattamenti migliorativi, rispetto alle previsioni legali, anche in materia di licenziamenti. Gli unici problemi che si pongono sono semmai di efficacia soggettiva, in particolare per quelle clausole che dovesse riuscire a produrre la contrattazione collettiva a livelli diversi da quello aziendale.

IL DECRETO SUL RIORDINO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Mirko Altimari

INTRODUZIONE

Il riordino del sistema dei c.d. ammortizzatori sociali, vale a dire l'insieme degli strumenti previdenziali che intervengono a sostenere il reddito del lavoratore in caso di disoccupazione, costituisce una delle tematiche fondamentali del Jobs Act, come del resto era già avvenuto per la Riforma Fornero.

Tale ridisegno va a integrarsi naturalmente in un orizzonte più ampio che comprende anche il nuovo contratto a tutele crescenti (di cui al d. lgs. n. 23/2015): non è un caso che le due discipline siano state normate in due decreti emanati contemporaneamente; infatti ogni analisi dell'istituto del licenziamento non può prescindere dal contesto relativo agli ammortizzatori sociali di cui può godere il lavoratore, a seguito del recesso.

Nel d.lgs. n. 22/2015 vengono regolate quelle che si possono definire tutele esterne al rapporto o all'interno del "mercato del lavoro", poiché hanno quali beneficiari i disoccupati involontari; non viene invece modificato, per lo meno in questa fase, l'istituto della Cassa integrazione guadagni, che ha lo scopo di integrare per l'appunto il reddito del lavoratori al verificarsi di specifiche circostanze – le c.d. cause integrabili – che determinano una sospensione (più o meno temporanea) del rapporto di lavoro.

Al contempo il legislatore, sulla scorta di quanto previsto dalla legge delega 10 dicembre 2014 n. 183, che indicava il criterio relativo «all'introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo», lega strettamente la disciplina degli ammortizzatori sociali all'ambito delle politiche attive del lavoro. Tra l'altro di quest'ultima delicata tematica è stata annunciata una robusta risistemazione, i cui confini al momento però non sono ipotizzabili poiché deriveranno sia dalle future modifiche costituzionali in tema di ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni, sia dall'introduzione dell'ipotizzata "Agenzia unica" che dovrebbe fungere da coordinamento in materia.

Tale connessione è posta in essere dal legislatore da un lato, ad esempio, introducendo meccanismi di maggior «condizionalità» (e relative sanzioni, in caso di inosservanza) nel godimento della Nuova Aspi, che saranno dettagliati da un decreto ministeriale; dall'altro attraverso l'introduzione nel nostro ordinamento del contratto di inserimento, già in corso di sperimentazione in alcune Regioni capofila (su tutte il Lazio) anche nell'ambito del programma Garanzia Giovani, che prevede «adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento» a beneficio delle agenzie del lavoro o di altri soggetti accreditati che si siano presi in carico il disoccupato, attraverso percorsi ad hoc.

In un'ottica di sistema si può affermare che il decreto sul riordino degli ammortizzatori sociali operi in continuità con la Riforma Fornero, almeno per due ordini di ragioni: (i) per quel che concerne il principale istituto a tutela della disoccupazione involontaria, la Nuova Aspi, la stessa pur innovando in maniera importante, si innesta – inglobandole – nell'impianto delle precedenti Aspi e Mini Aspi: non casualmente all'art. 14 è previsto un rinvio generale in virtù del quale alla nuova indennità «si applicano le disposizioni in materia di Aspi in quanto compatibili»; (ii) soprattutto si ribadisce quanto era già stato opportunamente evidenziato, con riferimento alla legge Fornero nel prece-

dente Quaderno di Wikilabour, laddove si parlava di «ossessiva attenzione ai vincoli di bilancio e per l'attribuzione alle nuove prestazioni di un carattere prettamente assicurativo» (O. Bonardi, La Riforma degli ammortizzatori sociali, in Guida alla Riforma Fornero, I Quaderni di Wikilabour, 2012, pp. 129 ss. al quale si farà riferimento nel prosieguo del commento).
Anche in questo caso, ad esempio in tema di Assegno di disoccupazione (Asdi), il legislatore «stabilisce espressamente che le prestazioni sono concesse solo in presenza di copertura finanziaria». Pertanto sul punto rimangono immutate le nostre perplessità, come si avrà modo di analizzare.

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

La Riforma Fornero, come noto, attraverso l'istituto dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, aveva quale scopo quello del superamento dell'istituto dell'assicurazione contro la disoccupazione nonché dell'indennità di mobilità (come disciplinata dalla legge n. 223/1991), sebbene l'impianto dell'istituto de quo non si discostasse eccessivamente dalla logica preesistente, tant'è che in sede di presentazione della "vecchia" Aspi si evidenziava come «i requisiti per accedere all'Aspi – fossero in realtà – decisamente troppo simili a quelli del precedente trattamento ordinario di disoccupazione perché si possa parlare di una vera riforma».
Nel perseguire tale fini, la normativa prevedeva intanto un non breve periodo transitorio, che avrebbe dovuto portare soltanto a partire dal 1° gennaio 2016 ad un assetto definitivo dell'istituto, soprattutto per quel che concerneva la durata del beneficio, che variava in base all'età del soggetto.
Una analisi in parallelo della nuova e della precedente disciplina si rende pertanto necessaria, anche in considerazione dell'espresso rinvio in virtù del quale ai sensi dell'art. 14 «alla Naspi si applicano le disposizioni in materia di ASpI in quanto compatibili».
La nuova indennità decorrerà «con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015».
Il novero dei beneficiari non muta: sono assicurati i lavoratori subordinati – inclusi i soci di cooperativa e gli apprendisti (la loro introduzione fu una delle novità più rilevanti della Riforma Fornero) – mentre rimangono espressamente esclusi i dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni e gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato: per quest'ultimi continua a trovare applicazione la disciplina speciale secondo le regole precedenti.
Se storicamente l'esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle P.A. (mentre evidenziamo come i lavoratori a termine rientrino) era spiegabile con la stabilità del posto di lavoro, qualche dubbio circa la loro mancata inclusione può sorgere, anche in considerazione del parallelo cammino del c.d. disegno di legge Madia nel quale si fa riferimento a possibili "esuberi" e a percorsi di mobilità più o meno forzata dei lavoratori pubblici.
Tornando ai beneficiari così individuati, gli stessi devono essere disoccupati cioè – ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 – soggetti privi di lavoro, che siano immediatamente disponibili allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti, in base alle specifiche normative regionali.
Non muta evidentemente neanche il requisito che ha storicamente caratterizzato l'operare nel

nostro ordinamento della tutela contro la disoccupazione, vale a dire la perdita involontaria della propria occupazione.

Il legislatore, per la prima volta, prevede espressamente il diritto alla prestazione anche per il lavoratore che si sia dimesso per giusta causa: si tratta di una modifica importante anche se poco innovativa da punto di vista pratico poiché nel silenzio della legge si riteneva già sussistente in questi casi il diritto alla prestazione; la norma infatti si limita a recepire un filone giurisprudenziale del tutto pacifico, fatto proprio anche dalla Corte costituzionale, che vigente ancora la "vecchia" indennità di disoccupazione "pre-Aspi", già riteneva che «l'atto di dimissioni, ancorché proveniente dal lavoratore, sarebbe comunque da ascrivere al comportamento di un altro soggetto ed il conseguente stato di disoccupazione non potrebbe che ritenersi, ai sensi dell'art. 38 della Costituzione, involontario».

Non si ha diritto invece all'indennità in caso di risoluzione consensuale, a meno che la stessa sia intervenuta «nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012», vale a dire presso la Direzione territoriale del lavoro nell'ambito della procedura di conciliazione prevista per il caso del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Rimangono pertanto invariate le perplessità sul punto, laddove già nel commento alla precedente normativa si evidenziava come quella previsione introduceva «una importante disuguaglianza, sia nei confronti dei lavoratori che hanno risolto il rapporto per mutuo consenso senza esperire tale procedura, sia nei casi di risoluzione determinata da giustificato motivo oggettivo ma al di fuori dell'ambito di applicazione della procedura dell'art. 7, come avviene in tutti i casi in cui il datore di lavoro non ha i requisiti dimensionali stabiliti per l'esperimento della procedura».

La riproposizione della norma va invece nella direzione di confermare questa sorta di premialità – il godimento dell'indennità per l'appunto, fermi gli altri requisiti ovviamente – che il legislatore subordina all'esperimento della procedura in questione.

Rispetto alla previgente disciplina, sono due i punti centrali modificati dal decreto legislativo, vale a dire i) i requisiti di contribuzione e assicurazione e ii) la durata del trattamento di disoccupazione. Con riferimento al primo, il legislatore "archivia" il requisito dei due anni di assicurazione e di almeno un anno di contribuzione, e prevede che il diritto alla Nuova Aspi spetti ai lavoratori che possano far valere nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione 1) almeno tredici settimane di contribuzione, nonché 2) trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo.

Come si ricorderà il requisito delle tredici settimane di contribuzione (da rapportarsi però agli ultimi 12 mesi), era quello che la Legge Fornero prevedeva per poter beneficiare della c.d. Mini Aspi (istituto che andava a sostituire la "vecchia" indennità di disoccupazione a contributi ridotti): mentre adesso – con l'importante aggiunta dei 30 giorni di lavoro effettivo nell'anno precedente – quelli appena riportati diventano requisiti per usufruire della Naspi "unitaria"(che ingloba Aspi e la Mini Aspi).

L'altra grande innovazione introdotta dal legislatore è rappresentata dalla durata del trattamento di disoccupazione, che sotto la previgente normativa (transitoria) prevedeva una distinzione a

seconda dell'età e dell'anno in cui vi si accedeva: si sarebbe raggiunta la forma definitiva soltanto a partire dal 1° gennaio 2016, consistente in un trattamento spettante per 12 mesi ai lavoratori con meno di 55 anni e per 18 mesi ai lavoratori con più di 55 anni.

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo, si prescinde dal requisito dell'età anagrafica del lavoratore, perché lo stesso – all'art. 5 – prevede che la Naspi sia «corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni», non tenendo in considerazione però eventuali periodi contributivi che abbiano già dato luogo all'erogazione delle prestazioni di disoccupazione.

Dunque il periodo massimo di erogazione della prestazione è di due anni, ma anche questa disposizione può considerarsi come transitoria poiché per gli eventi di disoccupazione che si verificheranno dal 1° gennaio 2017 l'indennità verrà invece corrisposta per un massimo di 78 settimane (vale a dire 18 mesi): vi è più di un dubbio circa l'adeguatezza di tale durata rispetto al criterio di delega che prevedeva (art. 1, c. 2, lett. b, n. 2) «un incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti».

Con riferimento invece al quantum dell'indennità, le modalità di calcolo rimangono (quasi) invariate, anche se significativamente muta il parametro retributivo di riferimento, fissato adesso nella retribuzione media degli ultimi 4 anni di lavoro, mentre l'Aspi faceva riferimento agli ultimi due anni (e il vecchio istituto dell'indennità di disoccupazione agli ultimi 3 mesi): pertanto nel complesso prosegue una tendenza alla regolamentazione al ribasso.

La percentuale di calcolo rimane del 75% della retribuzione come sopra individuata: nel caso in cui la stessa risulti pari o superiore a 1.195 euro (per il 2015) è previsto un incremento pari al 25% della retribuzione che eccede tale massimale.

L'ammontare dell'indennità non può in ogni caso superare (per il 2015) l'importo mensile massimo di 1.300 euro (si tenga conto che per giungere a tale importo la retribuzione media di riferimento dell'ultimo quadriennio deve essere pari all'incirca a 2.800 euro); inoltre si prevede una riduzione costante dell'ammontare dell'indennità rispetto alla Aspi: questa si riduceva del 15% dopo i primi sei mesi e di un ulteriore 15% dopo il 12° mese, adesso invece l'importo inizia a decrescere, già a partire dal quarto mese di fruizione, del 3% ogni mese.

Nulla muta invece in ordine alla domanda che sarà sempre presentata all'Inps in modalità telematica, entro il termine di decadenza che rimane di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Un punto centrale nel nuovo assetto dell'intera materia degli ammortizzatori nelle intenzioni del legislatore, come già si accennava, è la connessione con le politiche attive, attraverso l'introduzione di nuove previsioni di «condizionalità» rispetto al passato: con riferimento alla Naspi la sua erogazione è subordinata alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti ma soprattutto si demanda ad un decreto del Ministero del lavoro, da emanare entro novanta giorni, l'individuazione di «ulteriori condizioni e le modalità» per l'attuazione di tali norme e dovranno altresì essere determinate «le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva».

Viene resa invece "definitiva" – e non più sperimentale – la possibilità che il lavoratore destinatario dell'indennità possa richiedere la liquidazione anticipata, in un'unica soluzione, di tutto l'importo non ancora percepito allo scopo di iniziare una attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per associarsi in cooperativa.

Infine rimane in sostanza invariata la disciplina – alquanto complessa – circa la compatibilità tra il beneficio della Naspi con un rapporto di lavoro subordinato o con lo svolgimento di attività lavorative in forma autonoma o di impresa individuale.

Nella prima ipotesi, la norma prevede che in caso di nuova occupazione l'indennità sia sospesa per una durata massima di sei mesi.

Se il lavoratore però instaura un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (attualmente pari a 8.000 euro), lo stesso mantiene il diritto alla prestazione, ridotta però in misura pari all'80 per cento del reddito che si prevede di percepire.

In un'ottica tesa ad evitare comportamenti fraudolenti, opportunamente la norma prevede che il "nuovo" datore di lavoro debba essere diverso da quello per il quale si prestava l'attività lavorativa quando è cessato il rapporto che ha determinato il diritto alla Naspi e che non presenti rispetto ad esso «rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti».

Anche nel caso di svolgimento di un'attività autonoma o di un'impresa individuale – fermo restando l'ipotesi succitata della liquidazione anticipata – dalla quale si ipotizza di ricavare un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione (in questo caso pari a 4.800 euro), l'indennità Naspi viene ridotta sempre in misura pari all'80 per cento del reddito che si prevede di percepire.

Rimangono invariate sul punto le perplessità relative ad un meccanismo «che appare molto meno vantaggioso rispetto a quello stabilito per lo svolgimento di lavoro subordinato, soprattutto ove si tratti di incarichi estemporanei e di breve durata: in questi casi infatti non si ha alcuna sospensione»; inoltre con riferimento ai contributi versati in questa ipotesi, è ancora previsto che gli stessi, relativi all'assicurazione generale per invalidità, vecchiaia e superstiti non diano luogo ad accredito contributivo ma siano versati alla gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.

L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA (DIS-COLL)

La caratteristica principale dell'indennità per i collaboratori, come normata dal legislatore delegato, è senz'altro il suo carattere di provvisorietà: la stessa è prevista infatti in via sperimentale per l'anno in corso – in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015 – «in attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento» delle tipologie contrattuali.

Destinatari della DIS-COLL sono i lavoratori coordinati e continuativi, anche a progetto (con esclusione degli amministratori e dei sindaci) che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che siano (1) iscritti in via esclusiva alla Gestione separata (2) non pensionati e (3) privi di partita IVA.

Per beneficiare dell'indennità i requisiti contributivi sono (i) almeno tre mesi di contribuzione dal 1° gennaio 2014 all'evento di disoccupazione; (ii) un mese di contribuzione (oppure un rapporto di collaborazione di pari durata) nell'anno solare 2015.
L'indennità viene corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati (sempre nel periodo che va dal 1° gennaio 2014 all'evento) e in ogni caso la durata non può superare i sei mesi.
Per quel che riguarda invece le modalità di calcolo, l'importo, il limite massimo nonché il regime delle decurtazioni, si veda quanto già detto con riferimento alla Naspi, con un'unica precisazione: il parametro di riferimento sarà rapportato al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati derivante dai rapporti di collaborazione, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione.
Non dissimili rispetto alla Naspi sono le disposizioni in tema di compatibilità con lo svolgimento di un'attività autonoma o di un'impresa individuale, mentre in caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato si decade dal diritto all'indennità in caso di durata superiore a cinque giorni.
A differenza della Naspi invece, per i periodi di fruizione della DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi.

L'ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE (ASDI)

Si tratta di un istituto completamente nuovo, anch'esso disciplinato in via sperimentale per il 2015, che ha quale scopo quello di prolungare la tutela dell'indennità di disoccupazione, ma con l'aggiunta di requisiti e modalità operative, criticabili, che fanno dell'ASDI uno strumento più affine all'assistenza sociale che alla previdenza (qualora si faccia propria questa distinzione – non del tutto pacifica in dottrina – che si può far derivare dai primi due commi dell'art. 38 della Costituzione). Ne saranno infatti destinatari i lavoratori già beneficiari della Naspi i quali abbiano fruito dell'indennità per l'intera durata entro il 31 dicembre 2015, che siano privi di occupazione e che – criterio dirimente – si trovino in una condizione economica di bisogno.
Cosa debba intendersi per condizione di bisogno il legislatore non lo esplicita, demandando questa ed altre fondamentali modalità operative ad un emanando decreto ministeriale.
Per quel che riguarda importo e durata, l'assegno di disoccupazione che viene erogato mensilmente, è pari al 75 per cento dell'ultima indennità Naspi percepita (ricordiamo le decurtazioni che la stessa subisce) e, comunque, non può superare l'importo dell'assegno sociale (che per il 2015 è pari a 448,51 euro al mese).
Per il primo anno di applicazione si prevede che gli interventi siano «prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e, quindi, ai lavoratori in età prossima al pensionamento», mentre l'individuazione di criteri di priorità nell'accesso in caso di risorse insufficienti è poi delegato al decreto ministeriale.
L'assegno di disoccupazione è finanziato da un Fondo ad hoc, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la cui dotazione sarà pari a 200 milioni nel 2015 e la stessa cifra è stan-

ziata per il 2016; il legislatore prevede che «in ogni caso, il sostegno economico non potrà essere erogato esaurite le risorse del Fondo» e addirittura nel delegare all'Inps l'attuazione precisa che questi «riconosce il beneficio in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata della prestazione, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet».

Non si può francamente non criticare questo modus operandi perché come già si evidenziava nel precedente Quaderno, non si può accettare che «a parità di bisogno corrispondano situazioni differenziate a seconda del momento (prima o dopo l'esaurimento delle risorse) di presentazione della domanda»; tanto più, aggiungiamo, che l'importo del beneficio è di importo modesto, breve è la durata, e i "normali" requisiti assicurativi /contributivi, ai quali si subordina l'operatività degli ammortizzatori sociali, vengono qui integrati dalla previsione della condizione economica di bisogno.

Inoltre, la condizionalità di cui si accennava con riferimento alla Naspi è nel caso dei beneficiari dell'Asdi ancora più forte, essendo prevista ad esempio «l'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego, contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte è obbligatoria, pena la perdita del beneficio».

Un punto da sottolineare, nel delineare gli ambiti che il decreto ministeriale andrà a definire, riguarda quelle che il legislatore definisce «modalità di erogazione dell'ASDI attraverso l'utilizzo di uno strumento di pagamento elettronico».

Con riferimento a questa modalità, la memoria non può che andare alla Carta Acquisti (c.d. social card), utilizzabile per il sostegno della spesa alimentare, sanitaria e il pagamento delle bollette della luce e del gas, dal valore di 40 euro al mese e che viene caricata ogni due mesi con 80 euro sulla base degli stanziamenti via via disponibili, augurandoci però che l'applicazione concreta dell'Asdi sia esente dalle tante criticità che ne aveva contrassegnato questo antecedente.

Negli anni scorsi inoltre è stata prevista anche la c.d. Carta per l'inclusione, che avrebbe dovuto essere parte di un progetto più ampio rispetto alla mera erogazione di un sussidio economico (cfr. il Decreto Ministeriale del 10 gennaio 2013 del Ministro del lavoro e del Ministro dell'economia).

La sperimentazione avrebbe dovuto coinvolgere le 12 città più grandi del paese per la durata di un anno ed era stato previsto un ammontare di risorse pari a 50 milioni di euro.

Utilizziamo però il condizionale nel descrivere tale istituto poiché il progetto di fatto non è partito (o è partito a rilento, con notevoli differenze da comune a comune) anche a causa dei criteri troppo stringenti di selezione attuati.

IL CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Il contratto di ricollocazione è un istituto che possiamo collocare interamente all'interno degli strumenti di politiche attive del lavoro e va ad integrarsi all'interno di quei percorsi di condizionalità cui sempre maggiormente il legislatore spinge, e alla cui partecipazione attiva subordina l'erogazione delle indennità di disoccupazione.

Normato per la prima all'interno della legge di Stabilità per il 2014 (art. 1, c. 215, legge n. 147/2013) è stato introdotto in via sperimentale già negli scorsi mesi in alcune regioni (il ruolo di capofila è stato svolto dall'Assessorato al lavoro della Regione Lazio): il legislatore ha adesso stanziato, all'interno del Fondo per le politiche attive, un contributo ad hoc pari a 32 milioni di euro per il 2015, attraverso il quale sono proprio le singole regioni a poter attivare tale strumento.
In breve: il disoccupato ha diritto di ricevere dai servizi per il lavoro pubblici o dai soggetti privati accreditati un servizio di assistenza intensiva – cosiddetto outplacement – nella ricerca del lavoro attraverso la stipulazione del contratto di ricollocazione.
Al soggetto è riconosciuta una somma denominata «dote individuale di ricollocazione» (una sorta di voucher) spendibile presso i soggetti accreditati, che potranno incassarla soltanto a risultato occupazionale ottenuto.
Nelle intenzioni di chi ha ideato tale strumento per neutralizzare il rischio che i soggetti accreditati si concentrino soltanto sulle persone più facilmente collocabili, il progetto prevede che l'entità del voucher sia differenziata in relazione al grado di "collocabilità" di ciascuna persona: evidentemente più è difficile, maggiore sarà il guadagno per i soggetti accreditati.
La circostanza per cui il lavoratore possa scegliere liberamente l'agenzia di cui avvalersi tra quelle accreditate presso la Regione, dovrebbe attivare nella migliore delle ipotesi un regime di positiva (e virtuosa) concorrenza tra le stesse.
Tutto ciò, ricordiamo, in attesa del riordino dell'intero sistema delle politiche attive per il lavoro.
Nel concludere ci sia consentito riprendere quanto già evidenziato in un commento in cui si analizzavano gli ultimi anni di legislazione lavoristica: «siamo ben consapevoli che non si possa creare lavoro per legge e però pensiamo che un ruolo di rilievo, all'interno del mercato del lavoro, il decisore politico possa e debba continuare ad avere, pur nelle strettoie rappresentate dai vincoli europei e da quel pareggio di bilancio entrato quasi surrettiziamente nella nostra Costituzione e che a detta di molti pare segnare il requiem alle politiche keynesiane latamente intese, per come le abbiamo conosciute nel corso del Novecento» (M. Altimari, La legislazione del lavoro dal governo tecnico alle "larghe intese", in Rivista giuridica del lavoro, n. 1, 2015, p. 196).

IL NUOVO CONCETTO DI SUBORDINAZIONE (MODIFICHE ALL'ART. 2094 C.C.)

Stefano Chiusolo

Lo schema di decreto, benché riguardi prevalentemente le tipologie contrattuali diverse dal lavoro subordinato a tempo indeterminato, si occupa anche di quest'ultimo. In primo luogo, viene ribadito il concetto (attualmente già previsto dal D. Lgs. 368/01 in materia di contratto di lavoro a termine) secondo cui la forma comune del rapporto di lavoro è il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Si tratta di un'importante affermazione di principio, da cui consegue in particolare che ogni altra tipologia contrattuale in tanto è legittima, in quanto possegga una qualche ragione o un certo requisito, previsti alla legge.

Inoltre, innovando rispetto all'attuale assetto normativo, l'art. 47 dello schema di decreto estende (almeno in apparenza) la nozione di lavoro subordinato. Attualmente, la materia è disciplinata dall'art. 2094 c.c., che definisce come lavoratore subordinato chi si obbliga, a fronte del pagamento della retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Dall'art. 2094 c.c. la giurisprudenza ha dedotto importanti principi. In particolare, si è affermato che la subordinazione è caratterizzata dalla soggezione del lavoratore alle altrui direttive. Nei casi in cui questo requisito non fosse chiaramente ravvisabile o rimanesse incerto, la giurisprudenza ammette il ricorso a indici ausiliari, quali la continuità della prestazione, l'utilizzo di attrezzature aziendali, la corresponsione di una retribuzione in misura fissa, eccetera.

Inoltre, l'art. 2094 c.c. costituisce la fonte del principio secondo cui il reale datore di lavoro non è colui il quale si limita a corrispondere la retribuzione, ma chi impartisce gli ordini. Pertanto, anche dopo l'abrogazione della normativa in tema di intermediazione di mano d'opera, si deve ritenere che (salve le eccezioni espressamente contemplate dalla legge, come per esempio nel caso della somministrazione) nell'ipotesi in cui vi sia una distinzione tra chi formalmente appare come datore di lavoro, per esempio mediante il pagamento della retribuzione, e chi di fatto dirige la prestazione del lavoro, il rapporto di lavoro deve essere imputato appunto in capo a quest'ultimo.

Rispetto alla situazione attualmente vigente, e sopra sinteticamente descritta, lo schema di decreto introduce una novità, che riguarda le mansioni ripetitive. Queste ultime erano già state contemplate dal DL 76/13, convertito in L. 99/13, che aveva stabilito che il progetto relativo a un contratto di collaborazione non potesse comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi.

Le mansioni ripetitive sono quelle sempre uguali a se stesse. Ciò comporta che il lavoratore non è soggetto a particolari e continuative direttive, in quanto il datore di lavoro gli ha indicato cosa fare all'inizio del rapporto, e non è necessario successivamente impartire nuove istruzioni, se non quelle relative al luogo e al tempo della prestazione.

Lo schema di decreto recupera ora il concetto di mansione ripetitiva, inserendolo peraltro in un contesto più ampio. Più precisamente, si prevede che, dall'1/1/16 (per la pubblica amministrazione, dal 2/1/17), la disciplina del rapporto di lavoro subordinato deve essere applicata anche ai rapporti di collaborazione che presentino certe caratteristiche. Più precisamente, la prestazione lavorativa deve essere esclusivamente personale, continuativa, di contenuto ripetitivo. Inoltre, le modalità di esecuzione della prestazione devono essere organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Da come è formulata la norma, si deve concludere che, ricorrendo le condizioni appena indicate, la conversione sia automatica e non sia ammessa la prova contraria. Inoltre, anche se al riguardo non viene detto nulla, si deve ritenere che la disciplina applicabile sia sempre quella del lavoro a tempo indeterminato, anche se la conversione riguardasse una collaborazione a termine. Infatti, e come si è già detto, il rapporto di lavoro ordinario è quello subordinato a tempo indeterminato. Ora, è vero che il datore di lavoro può apporre un termine di durata al rapporto, ma ciò solo in presenza di determinate condizioni e, comunque, nell'ambito e nel rispetto della relativa normativa, che tra l'altro presuppone la formale assunzione del lavoratore. Al contrario, un contratto di collaborazione (quand'anche presentasse di fatto i requisiti di validità del contratto a termine previsti dalla legge) non verrebbe mai stipulato nell'ambito della normativa sul contratto a termine che, sola, consente di superare il principio secondo cui il rapporto di lavoro normale è quello a tempo indeterminato.

La riforma contempla però anche numerose eccezioni alla regola. Infatti, i requisiti indicati dall'art. 47 non comportano l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato nelle seguenti ipotesi: collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi prevedano specifiche discipline relative al trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore; collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali, per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche e degli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

Come si vede, lo schema di decreto introduce eccezioni facendo riferimento a ipotesi che non necessariamente contemplano mansioni di contenuto ripetitivo. Per esempio, le professioni intellettuali per le quali sia necessaria l'iscrizione a un albo di regola presuppongono continuative indicazioni in ordine a quali incombenze svolgere e come svolgerle. Anche l'attività dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società difficilmente può essere considerata ripetitiva, come pure l'attività resa a fini istituzionali per le associazioni e le società sportive.

Al di là delle apparenze, la riforma non comporta particolari utilità per i lavoratori. Infatti, già ora è possibile accertare la subordinazione provando che ricorrono i requisiti indicati dallo schema di decreto. In altre parole, le mansioni a contenuto ripetitivo non richiedono, ai fini dell'accertamento della subordinazione, la prova di una costante soggezione al potere gerarchico e disciplinare del datore di lavoro. Si pensi per esempio a un cameriere: una volta che il datore di lavoro gli abbia indicato cosa fare, dove e in quali orari, non restano spazi, almeno normalmente, per altre direttive, e ciò proprio in conseguenza del carattere ripetitivo delle mansioni. Insomma, lo schema di decreto non aggiunge nulla di nuovo: chi svolge mansioni ripetitive, oggi deve provare la sussistenza degli indici di subordinazione; una volta che sarà entrato in vigore lo schema di decreto, dovrà provare gli indici richiesti dalla riforma per presumere la subordinazione, e si è già visto che la prova verte sostanzialmente sulle stesse circostanze.

Piuttosto, la riforma sembra introdurre, tramite le descritte eccezioni, presunzioni di autonomia.

Infatti, e ad esempio, per un lavoratore di un'associazione sportiva non sarà sufficiente, al fine di ottenere l'accertamento della subordinazione, dedurre e provare la ricorrenza dei requisiti indicati dallo schema del decreto: in questo modo, si rischia di dover concludere che quel lavoratore è autonomo pur svolgendo mansioni ripetitive e dirette dal committente.

In ciò sta dunque l'aspetto negativo della riforma: l'aver cioè introdotto una novità che, in realtà e al di là delle apparenze, rende più complicato (almeno in alcune ipotesi) l'accertamento della subordinazione. Naturalmente, il lavoratore potrà pur sempre provare la propria subordinazione anche nelle ipotesi in cui si versi in una delle eccezioni contemplate dallo schema del decreto. Ciò tuttavia può accadere a condizione di provare che gli ordini e i controlli del committente erano continuativi, oppure che lo svolgimento dell'attività lavorativa era continuativamente controllata e, all'occorrenza, in qualche modo soggetto a richiami anche solo verbali Insomma, le mansioni realmente ripetitive sono quelle che subiscono maggiori penalizzazioni, ovviamente nel caso in cui si ricorra una delle eccezioni contemplate dalla riforma, che proprio per questo motivo è ancor più censurabile.

L'ILLUSIONE DEL SUPERAMENTO DELLE CO.CO.CO. E L'APPARENTE RICONDUZIONE ENTRO L'AREA DELLA SUBORDINAZIONE

Silvia Chellini

1. LA LEGGE DELEGA 183/2014 E L'OBIETTIVO DEL SUPERAMENTO DEI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

Tra gli obiettivi perseguiti dalla legge delega n. 183 del 2014 e forse il più rimarcato dalla attuale compagine di Governo, troviamo quello del riordino delle tipologie contrattuali esistenti, finalizzato a renderle "maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo", anche nell'ottica di una ostentata quanto illusoria lotta alla precarietà. Il principale strumento di attuazione di tanto nobile scopo è stato individuato nella abolizione delle collaborazioni coordinate e continuative, da sempre terreno fertile per l'elusione della normativa «garantista» propria del lavoro subordinato.

Ciò detto, non pare proprio che il Governo abbia recepito siffatto principio direttivo. La bozza di decreto non contiene minima traccia del superamento delle co.co.co.; tutt'altro, segna un deciso ritorno al passato, a quella lacuna di disciplina normativa che caratterizzava l'area della parasubordinazione prima dell'avvento del lavoro a progetto, che al contempo viene definitivamente messo da parte.

2. LE COLLABORAZIONI COORDINATE NELLO SCHEMA DI DECRETO DELEGATO DI RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Alla zona grigia della parasubordinazione sono dedicati gli articoli da 47 a 50 dello schema di decreto legislativo, collocati entro il Titolo II, enfaticamente rubricato "Riconduzione al lavoro subordinato", a voler sottolineare ancora una volta quell'obiettivo – irrealizzato come vedremo – del superamento delle co.co.co.

L'art. 47, comma 1, dello schema di decreto prevede, a far data dal 1° gennaio 2016, l'estensione della disciplina propria del rapporto di lavoro subordinato 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".

La semplice lettura della disposizione mette in luce l'«equivoco» in cui è caduto l'estensore, che si è evidentemente «confuso» tra collaborazioni «coordinate» e collaborazioni «organizzate».

Ciò che la norma descrive e decide di ricondurre entro l'area della subordinazione non corrisponde certo al prototipo delle collaborazioni coordinate e continuative, mancandone proprio l'elemento caratterizzante, la coordinazione appunto. Si tratta piuttosto di tipologie di lavoro che già di per sé appartengono all'area della subordinazione, atteso che solo in un rapporto di lavoro subordinato la prestazione è «organizzata» da altri, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, e non semplicemente «coordinata» con l'organizzazione del committente, come nelle co.co.co. genuine.

A ben vedere, quindi, al di là dell'enfasi utilizzata dal Presidente del Consiglio nel presentare la riforma, non avremo alcun superamento delle collaborazioni coordinate, atteso che la norma preordinata a tale scopo ha per oggetto tutt'altra tipologia di rapporti di lavoro.

Continuando la lettura dell'articolo, emergono ulteriori sintomi della sopravvivenza delle collaborazioni coordinate e continuative.

Il comma 2 dell'art. 47 prevede, infatti, che la suddetta «riconduzione» entro l'area della subordinazione non operi per: le collaborazioni individuate dagli accordi collettivi stipulati da confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; quelle prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; le attività prestate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni e 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.

Infine, ai sensi del comma 3, la norma non trova applicazione alle Pubbliche amministrazioni, ovverosia proprio in quel settore in cui più ampio è il ricorso alle co.co.co. e conseguentemente più alto è il rischio di elusione della disciplina protettiva del lavoro subordinato.

Il nostro legislatore ha così ripreso le esclusioni già contemplate dal d.lgs. 273/2003 con riferimento al lavoro a progetto, riconoscendo altresì alla contrattazione collettiva la possibilità di ampliare le ipotesi di deroga – e di disporre quindi del tipo contrattuale –, in considerazione di "particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore".

Il gioco di prestigio messo in atto dal Governo si svela compiutamente all'art. 49, comma 2, dello schema di decreto delegato, laddove espressamente si prevede che resta salvo quanto disposto dall'art. 409 c.p.c. Si compie così il tradimento della volontà parlamentare di superare una volta per tutte le collaborazioni coordinate e continuative, che al contrario vengono nuovamente legittimate.

Ma non è finita qui. La stessa norma, al comma 1, sancisce altresì il definitivo superamento del lavoro a progetto, disponendo che "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 presente decreto".

La riforma comporterà quindi l'impossibilità di stipulare nuovi contratti di lavoro a progetto ed il ritorno alla situazione di carenza normativa esistente prima del d.lgs. 276/2003, con il rischio concreto di una nuova proliferazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa dissimulanti veri e propri rapporti di lavoro subordinato. Tutte le collaborazioni aventi ad oggetto prestazioni di lavoro continuative non esclusivamente personali, di contenuto non ripetitivo e/o in cui sia il lavoratore e non il committente a decidere tempi e luogo della prestazione non potranno, infatti, essere assoggettate alla disciplina propria del lavoro subordinato, né incontreranno più il limite della riconducibilità ad un progetto specifico, con la conseguenza che quei collaboratori non potranno più beneficiare di tutta una serie di norme in funzione protettiva ed antielusiva, da ultimo rafforzate con la l. 92/2012.

3. LA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI PARASUBORDINATI IN CORSO

L'art. 48 della bozza di decreto contempla, infine, un meccanismo transitorio di stabilizzazione per tutte quelle collaborazioni che presentino profili di illegittimità, in quanto potenzialmente elusive dello statuto protettivo del lavoro subordinato.

Per il periodo compreso tra l'entrata in vigore della riforma e il 31 dicembre 2015, si prevede, infatti, che 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, beneficeranno della 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.

Il tutto, però, è subordinato al soddisfacimento di due condizioni: la sottoscrizione da parte del lavoratore, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, di atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, c.c. e all'articolo 76 del d.lgs. 276/2003 ed il mancato esercizio del diritto di recesso da parte del datore di lavoro nei dodici mesi successivi all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, salvi i casi di licenziamento per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Si tratta di un meccanismo premiante già altre volte utilizzato dal legislatore, che però ancora una volta sconta il limite della non applicabilità al settore in cui si registra il più elevato tasso di finte collaborazioni, quello pubblico.

4. UN BILANCIO CONCLUSIVO

Le modifiche prospettate dal Governo in tema di collaborazioni coordinate e continuative lasciano a dir poco insoddisfatti. Non si realizza affatto l'auspicato definitivo superamento di detta tipologia contrattuale ed al contempo si assiste ad un netto regresso delle tutele, seppur minime, ad oggi raggiunte.

Vengono meno i meccanismi di controllo della fattispecie attuati attraverso gli strumenti del progetto e delle presunzioni legali di cui al d.lgs. 276/2003 e si aboliscono le garanzie previste per le collaborazioni a progetto, eccezion fatta per quella processuale.

Un colpo di spugna netto che ci riporta indietro di dodici anni, ad una situazione di pressoché assoluta libertà di elusione dello statuto protettivo del lavoro subordinato attraverso lo strumento delle collaborazioni coordinate e continuative.

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Maurizio Borali

Il contratto di lavoro si considera a tempo parziale quando l'orario di lavoro concordato è inferiore rispetto al normale orario di lavoro previsto dal Decreto legislativo 66/2003 (o dall'eventuale minor orario normale fissato dalla contrattazione collettiva).

Si parla di lavoro a tempo parziale (o part time) "orizzontale" quando l'orario giornaliero è inferiore a quello normale e di part time "verticale" quando la prestazione è a tempo pieno, ma solo per alcuni periodi della settimana o del mese o dell'anno. Qualora la riduzione riguardi entrambi gli aspetti, si parla di part time "misto" (ad esempio per chi lavori solo quattro ore al giorno, solo nei fine settimana).

Il contratto di lavoro deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa, e la collocazione temporale della stessa, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.

In caso di mancata indicazione della durata della prestazione (ovvero del numero di ore da effettuare) il lavoratore può chiedere la conversione del contratto a tempo pieno; in caso di mancata indicazione della distribuzione temporale si può chiedere al Giudice di determinare le modalità temporali della prestazione, con valutazione equitativa da farsi tenendo conto delle esigenze familiari e di ricerca di una nuova occupazione da parte del lavoratore nonché del datore di lavoro; inoltre, il lavoratore può rivendicare per il passato un risarcimento del danno.

L'orario di lavoro può essere modificato in presenza di clausole flessibili o elastiche.

Si intendono per clausole flessibili quelle pattuizioni che consentono al datore di lavoro di modificare la collocazione temporale dell'orario di lavoro (ossia di decidere in quali giorni e/o orari la prestazione a tempo parziale debba essere resa); vengono invece definite clausole elastiche quelle che prevedono il diritto del datore di lavoro di aumentare la durata della prestazione lavorativa a tempo parziale (verticale).

La materia è regolata dall'art. 3, comma 7 e seguenti, del D. Lgs. 61/00, che ha subito nel corso degli anni ripetute modifiche; attualmente la legge prevede la possibilità di pattuire clausole flessibili e/o elastiche solo nel caso in cui ciò sia previsto dalla contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro e nel rispetto dei termini stabiliti dalla contrattazione stessa; a quest'ultima è infatti demandato il compito di stabilire le condizioni e le modalità in relazione alle quali il datore può modificare o incrementare l'orario di lavoro ed il limite massimo di tale aumento; tali modifiche devono essere precedute da un preavviso, che la legge indica in almeno due giorni lavorativi, salvo diversi accordi, e danno diritto, dice la legge, "a specifiche compensazioni", forma ed entità delle quali deve parimenti essere stabilita dalla contrattazione collettiva.

Lo schema di decreto sulle forme contrattuali prevede ora che, in mancanza di una specifica disciplina di queste clausole da parte della contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro, le parti possano comunque concordare l'applicazione di tali clausole, mediante un accordo da stipularsi avanti all'apposita commissione di certificazione; l'accordo deve prevede le condizioni per l'applicazione delle clausole stesse, ed una misura massima dell'eventuale aumento dell'orario, che non può superare il 25% della prestazione annua del lavoratore; inoltre, è prevista una maggiorazione sul compenso orario, pari al 15%. Ciò al fine di consentire di ricorrere a questo strumento anche nell'ipotesi in cui al rapporto di lavoro si applichi un CCNL che non disciplini questa materia.

Nello schema di decreto è ancora previsto che le clausole indicate debbano essere pattuite in forma scritta, ma non si specifica più che il lavoratore può chiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale in sede di stipulazione e, soprattutto, che l'eventuale rifiuto all'inserimento nel contratto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento; conseguenza che si può anche considerare implicita (posto che di regola un lavoratore ha sempre diritto di rifiutare modifiche unilaterali del suo contratto di lavoro), ma la cui specificazione costituiva comunque una maggior garanzia.

Una volta dato il suo consenso alle clausole in esame, il lavoratore non lo può revocare; lo schema di decreto individua specifici casi in cui il consenso può essere revocato, che riguardano i lavoratori studenti e quelli affetti da patologie oncologiche o che assistano persone con patologie oncologiche o con disabilità grave.

L'eventuale applicazione di clausole elastiche senza il consenso del lavoratore o al di fuori dei limiti legali o contrattuali comporta il diritto ad un risarcimento del danno.

Si intende per lavoro supplementare quello reso in aggiunta all'orario (ridotto) di lavoro concordato, ma entro i limiti dell'orario a tempo pieno; trattasi di istituto che riguarda dunque il solo part time orizzontale, dal momento che nel part time verticale l'orario di lavoro giornaliero è già a tempo pieno.

La normativa prevede che per l'effettuazione di lavoro supplementare è richiesto il consenso del lavoratore "ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo"; lo schema di decreto prevede l'abolizione della disposizione che precisa come il rifiuto del lavoratore di prestare lavoro supplementare non possa "in nessun caso" integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Ancora, la legge dispone che i contratti collettivi possano prevedere una maggiorazione da applicarsi alle ore di lavoro supplementare prestate, che può anche costituire una forma di forfettizzazione dell'incidenza della retribuzione corrisposta per tali ore sugli istituti retributivi indiretti (ferie, festività, Tfr, ecc.): deve essere sempre la contrattazione collettiva a fissare il numero massimo di ore supplementari effettuabili e le conseguenze del superamento di tale soglia.

Nella nuova disciplina è invece prevista l'eliminazione della disposizione che affida ai contratti collettivi anche il compito di individuare le causali, ovvero le ragioni oggettive, che giustificano l'utilizzo di tali prestazioni.

Inoltre, è prevista l'introduzione di una disposizione che regola l'ipotesi in cui il contratto collettivo applicato non contenga una specifica disciplina del lavoro supplementare; in questo caso, il datore di lavoro può comunque richiedere prestazioni di lavoro supplementare, in misura non superiore al 15% delle ore settimanali, con una maggiorazione della retribuzione, omnicomprensiva, del 15%. Ciò conferma l'intenzione del legislatore di ridurre la rilevanza della contrattazione collettiva nella regolamentazione del part time.

Il rapporto di lavoro può essere trasformato da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa.

La norma che disciplina questo aspetto (art. 5) è intitolata "Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale"; nella nuova normativa si parla solo di "Trasformazione del rapporto".

Questa può avvenire solo su accordo tra le parti, non potendo mai il rifiuto a tale trasformazione

costituire valido motivo di licenziamento; viene però prevista l'abolizione della disposizione che imponeva di convalidare presso la Direzione Territoriale del lavoro l'accordo per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

L'unica ipotesi in cui vi è un diritto di ottenere la trasformazione da tempo pieno a part time è quella del lavoratore affetto da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa; per il resto lo schema di decreto si limita a ribadire una serie di ipotesi al ricorrere delle quali è riconosciuta la "priorità" nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale: patologie oncologiche che riguardino familiari; assistenza a familiare portatore di handicap grave; assistenza a figlio convivente portatore di handicap.

Nella nuova disciplina l'unica rilevante novità prevista in materia di trasformazione del rapporto riguarda la possibilità di richiedere (per una sola volta), in luogo del congedo parentale previsto dal D. Lgs. 151/2001, la trasformazione del rapporto a tempo parziale, per un periodo corrispondente a quello dell'aspettativa spettante e con un limite di riduzione dell'orario del 50%.

La legge prevede inoltre che, in caso di assunzione di lavoratori a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione ai lavoratori in servizio ed a "prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione" a tempo parziale.

Per quanto riguarda l'ipotesi inversa (conversione del rapporto a tempo pieno), la legge prevede un diritto di priorità nelle assunzioni a tempo pieno per i lavoratori che abbiano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, purchè si tratti di assunzioni relative a mansioni quanto meno equivalenti, che avvengano "nello stesso ambito comunale".

Lo schema di decreto non prevede invece più la possibilità di inserire nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale una clausola che attribuisca un diritto di prelazione in caso di nuove assunzione a tempo pieno.

Infine, la legge stabilisce, e non sono previste significativa modifiche al riguardo, che il lavoratore a tempo parziale ha diritto ad un trattamento non meno favorevole rispetto a quello a tempo pieno con analogo inquadramento, fatto salvo ovviamente il riproporzionamento della sua retribuzione all'orario effettuato.

LAVORO INTERMITTENTE

Federica Zironi

Il lavoro intermittente, dopo un difficile percorso legislativo (segnato dall'abrogazione integrale dell'istituto nel 2007, dal suo integrale ripristino nel 2008 e da diverse modifiche apportate nel 2012 e nel 2013), viene ora interamente disciplinato dallo schema di decreto, che prevede anche l'abrogazione delle disposizioni di legge che tutt'oggi disciplinano la materia.

Lo schema di decreto, dunque, agli articoli da 11 a 16, sostituisce integralmente la fonte normativa del lavoro intermittente, la cui disciplina resta peraltro sostanzialmente invariata. In buona sostanza, il lavoro intermittente resta il contratto (stipulato per iscritto ai fini della prova) che il datore di lavoro può utilizzare per lo svolgimento di prestazioni discontinue o intermittenti, e ciò secondo le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva. In ogni caso, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato con soggetti di età superiore a 55 anni o inferiore a 24 o, ancora, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari (quest'ultima ipotesi non è però applicabile nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo).

Se, come si diceva, l'impianto dell'istituto resta invariato, lo schema di decreto prevede anche alcune modifiche.

In primo luogo, viene introdotto in modo esplicito il divieto di utilizzo del contratto intermittente nelle pubbliche amministrazioni. Al contrario, nella normativa attualmente vigente questo limite non viene esplicitato.

Il secondo aspetto modificato dallo schema di decreto riguarda le conseguenze del rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata del datore di lavoro (nel caso in cui il lavoratore abbia contrattualmente l'obbligo di rispondere alla chiamata). Infatti, non è più prevista l'eventualità che il lavoratore venga chiamato a risarcire il danno derivante dalle conseguenze del rifiuto di ottemperare alla chiamata; rimangono quindi come uniche conseguenze possibili il licenziamento e la restituzione di quanto dovuto a titolo di indennità di disponibilità.

Lo schema di decreto ribadisce il principio di non discriminazione e statuisce che il lavoratore intermittente non debba ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo differente e meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello che svolga mansioni equivalenti; rispetto alla normativa precedente scompare invece l'esplicito riferimento ai "divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente", comunque applicabili in virtù della normativa generale in materia.

Come si vede, lo schema di decreto ha sostanzialmente lasciato inalterato l'istituto, e forse questo è proprio l'aspetto più negativo. In altre parole, un governo che proclama il suo intento di sconfiggere il precariato, meglio avrebbe fatto ad abrogare un istituto che, appunto, rappresenta il simbolo della precarietà e che già aveva indotto il legislatore, in passato, ad abrogarlo.

CONTRATTO A TERMINE

Stefano Chiusolo

Lo schema di decreto disciplina il contratto di lavoro a tempo determinato agli articoli da 17 a 27. In questo modo, viene interamente sostituita la fonte normativa del contratto a termine che, dal momento in cui il decreto entrerà in vigore, non sarà più il D. Lgs. 368/01: unica norma destinata, temporaneamente, a sopravvivere, è quella contenente norme relative alla disciplina per il trasporto aereo, i servizi aeroportuali e le poste, che sarà abrogata solo a far tempo dal diciottesimo mese successivo all'entrata in vigore del decreto.

Ciò nonostante, la disciplina del contratto a tempo determinato rimane sostanzialmente invariata: fatto salvo il principio che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune del rapporto di lavoro, è possibile stipulare contratti a termine di durata non superiore a 36 mesi, con possibilità di un massimo di cinque proroghe, con un intervallo minimo tra un contratto e l'altro (10 o 20 giorni, a seconda che la durata del precedente contratto fosse fino a 6 mesi o superiore), nel rispetto di un tetto massimo del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione.

Come si vede, è rimasto invariato l'impianto sostanziale del D. Lgs. 368/01, così come modificato da ultimo dal DL 34/14, convertito in L. 78/14. Tuttavia, lo schema di decreto contiene alcune novità, anche particolarmente significative.

Va subito detto che le modifiche sono del tutto negative. Non molto tempo è passato da quando il governo, tramite il citato DL 34/14, aveva seriamente messo in discussione i limiti e le cautele che per decenni avevano caratterizzato il contratto di lavoro a termine. In particolare, con la riforma del 2014 l'istituto era stato praticamente del tutto liberalizzato, escludendo la necessità di una ragione (che precedentemente il datore di lavoro doveva enunciare e, in caso di contestazione, provare) tecnica, organizzativa, produttiva o sostitutiva che legittimasse il ricorso al contratto a tempo determinato. Piuttosto, con questa riforma il ricorso al contratto a termine diventava sostanzialmente libero, con il solo obbligo di rispettare la durata massima di 36 mesi e la soglia del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Tra le novità che caratterizzano lo schema di decreto, guarda caso, molte sono quelle che riguardano proprio il termine dei 36 mesi e la soglia del 20% e, come si vedrà, le più significative sono quelle che rendono ancora più flessibile il ricorso al lavoro a termine. Ciò naturalmente contrasta con il principio secondo cui il contratto di lavoro normale è quello subordinato a tempo indeterminato, ma anche con la volontà, più volte espressa proprio da esponenti del governo, di combattere le forme di lavoro atipiche e precarie.

Come si diceva, molte delle novità introdotte dallo schema di decreto riguardano la soglia del 20%. Innanzi tutto, viene estesa la tipologia di contratti che possono apportare deroghe al tetto massimo. Infatti, attualmente questa facoltà è attribuita ai soli contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Invece, lo schema di decreto contempla i contratti collettivi anche aziendali (sempre stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi). Naturalmente, il fatto di attribuire anche ai contratti aziendali il potere di derogare alla soglia del 20% può portare a risultati imprevedibili, diversificati e difficilmente controllabili. In particolare, questa più estesa facoltà, se non correttamente gestita dalle OO. SS., rischia di estendere a dismisura il ricorso ai contratti a termine.

Sempre in tema di soglia del 20%, vengono introdotte nuove precisazioni, non contemplate dalla normativa attualmente vigente. In primo luogo, è previsto che se la percentuale presenta un decimale, questo deve essere arrotondato all'unità superiore qualora sia uguale o superiore a 0,5. Inoltre, si precisa che, in caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza non più al primo gennaio (come disposto dalla regola generale), ma al momento dell'assunzione.

La normativa attualmente vigente già prevede alcune ipotesi in cui non vale la soglia del 20% (o la diversa soglia concordata dai sindacati comparativamente più rappresentativi). Più precisamente, si tratta della fase di avvio di nuove attività, di contratti stipulati per ragioni sostitutive o di stagionalità, o ancora per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi, o infine con lavoratori di età superiore a 55 anni. Lo schema del decreto conserva queste ipotesi, aggiungendovene altre. Più precisamente, viene contemplato il caso delle imprese start up innovative (l'ipotesi era per la verità già prevista dal DL 179/12, convertito in L. 221/12). Un'altra e nuova deroga alla soglia del 20% riguarda i contratti di lavoro a termine stipulati tra università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. Al riguardo, viene precisato che i contratti a termine che hanno a oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono (evidentemente anche in deroga al periodo massimo di 36 mesi).

Per chiudere la rassegna delle novità relative alla soglia del 20%, bisogna segnalare che lo schema di decreto pone termine a possibili dubbi interpretativi che potevano sorgere sulla scorta delle modifiche apportate dal DL 34/14, convertito in L. 78/14. Più precisamente, a seguito della possibilità generalizzata di stipulare contratti a termine acausali, limitati solo dalla durata massima consentita (36 mesi) e dal rispetto della soglia del 20%, ci si era chiesti se la sanzione amministrativa prevista per la violazione della soglia del 20% costituisse l'unica conseguenza per tale violazione. Infatti, attualmente è previsto che la violazione della soglia percentuale comporta la comminazione di una sanzione amministrativa, in misura, per ciascun lavoratore, pari al 20%, ovvero al 50% della retribuzione per ciascun mese (o frazione di mese superiore a 15 giorni) di durata del rapporto di lavoro, a seconda che il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore, ovvero sia superiore a uno.

Si deve peraltro ritenere che la violazione del limite percentuale comporti, in aggiunta alla sanzione amministrativa, anche la conversione a tempo indeterminato del rapporto. Questa è una diretta conseguenza del principio generale per cui la forma comune del rapporto di lavoro è quello a tempo indeterminato, con l'ulteriore conseguenza che ogni rapporto di lavoro diverso, stipulato al di fuori dei limiti e dei requisiti previsti dalla legge, deve essere ricondotto alla forma comune del rapporto e, dunque, deve essere convertito in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Invece, lo schema di decreto, oltre a riproporre la sanzione amministrativa nei termini sopra ricordati, precisa che resta "esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo

indeterminato". Da ciò dovrebbe conseguire che la violazione della soglia comporti solo una sanzione di carattere amministrativo (pecuniario) e non anche la conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro. È palese la gravità di questa precisazione: infatti, a questo punto bisogna ritenere che il rispetto della soglia del 20% non rappresenti un requisito di legittimità del contratto a termine, ma un mero adempimento formale, la cui violazione determinerà solo un aumento del costo del lavoratore assunto a termine. Ciò significa che se un datore di lavoro è disposto a pagare di più, può tranquillamente stipulare contratti a termine anche in violazione della soglia, nella certezza che quei contratti a termine, benché più onerosi, non saranno mai convertiti.

Lo schema del decreto si occupa anche dei contratti a termine dei dirigenti, sostanzialmente per escluderli dal campo di applicazione della nuova normativa. È evidente l'analogia con la normativa attuale, con la differenza che attualmente (diversamente dallo schema di decreto) è disposta l'applicazione ai dirigenti assunti a termine delle norme relative al principio di non discriminazione e ai criteri di computo. Si noti tuttavia che in tema di criteri di computo dispone l'art. 25 dello schema del decreto, espressamente ricomprendendo i dirigenti assunti a termine. Quanto al principio di non discriminazione, l'art. 23 dello schema di decreto, che disciplina la questione, non contempla i dirigenti. Tuttavia, la necessità di rispettare un tale principio – pur in assenza di un esplicito riferimento normativo – dovrebbe derivare dai principi comuni.

Rimanendo in tema di criteri di computo, la normativa attualmente vigente fa riferimento ai soli limiti dimensionali di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 35 S.L.. Più precisamente, quest'ultima norma prevede che i diritti sindacali, contemplati dallo stesso Statuto dei Lavoratori, si applicano solo nelle sedi (o stabilimenti o filiali o uffici o reparti) dove un'impresa industriale o commerciale occupi più di quindici dipendenti (più di cinque per le imprese agricole), o in alternativa solo se nell'ambito dello stesso comune l'impresa industriale o commerciale occupi più di 15 dipendenti (per l'impresa agricola, più di 5 dipendenti). Ebbene, attualmente è previsto, appunto limitatamente al caso appena descritto, che il computo dei dipendenti deve tener conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato (compresi i dirigenti) impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata del rapporto di lavoro. La stessa regola è ora estesa dallo schema di decreto ma con riferimento a qualsiasi caso in cui sia rilevante il computo dei dipendenti (quindi, per esempio, i limiti dimensionali ex art. 18 S.L. in tema di licenziamento individuale, o ex art. 24 L. 223/91 in tema di licenziamenti collettivi, o ancora ex art. 47 L. 428/90 in tema di obblighi di informazione nel caso di cessione d'azienda).

Lo schema del decreto si occupa anche delle imprese start up innovative, disciplinate dall'art. 25 DL 179/12, convertito in L. 221/12. Nei confronti di tali imprese, l'art. 28 del DL da ultimo citato attualmente disciplina alcune agevolazioni, che sostanzialmente consistono nella possibilità di stipulare contratti a termine in deroga alla soglia del 20% e in deroga all'intervallo minimo tra un contratto e l'altro. Lo schema del decreto abroga l'art. 28, commi da 2 a 6, del DL 179/12, peraltro riproponendo le stesse deroghe appena menzionate.

Inoltre:

- in merito alla procedura per la deroga al tetto massimo dei 36 mesi di durata del contratto a tempo determinato, lo schema di decreto è meno garantista rispetto alla normativa attualmente

vigente. Infatti, non è più previsto che presso la Direzione Territoriale del Lavoro il lavoratore sia assistito da un rappresentante di un'organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa cui egli sia iscritto o conferisca mandato. Neppure sono previsti gli avvisi comuni, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, con cui viene stabilita la durata dell'ulteriore contratto in deroga al tetto dei 36 mesi;

- lo schema del decreto fa riferimento più volte alle attività stagionali, come pure il D. Lgs. 368/01. La differenza è che nella normativa attualmente vigente sono contemplate le attività stagionali definite dal DPR 7/10/63 n. 1525; nello schema del decreto, invece, si rinvia a un emanando decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali, peraltro con la precisazione che, nel frattempo, continua a valere il DPR del 1963;
- lo schema di decreto abroga le disposizioni della L. 183/10 in tema di impugnazione del contratto a termine e di indennità dovuta nel caso di conversione del contratto a termine. La relativa disciplina è però riproposta, sostanzialmente inalterata, con una differenza: mentre ora l'onere di impugnazione è previsto solo nel caso in cui si facciano valere alcuni vizi del contratto a termine, espressamente contemplati (si tratta di quelli ex artt. 1, 2 e 4 D. Lgs. 368/01), lo schema di decreto prevede l'impugnazione del termine apposto al contratto senza ulteriore precisazione. Si deve pertanto ritenere che, a seguito dell'entrata in vigore del decreto, l'onere di impugnazione ricorrerà, per esempio, anche nel caso di illegittimità del termine per violazione dell'intervallo minimo tra un contratto e l'altro (che, essendo disciplinato dall'art. 5 c. 3 D. Lgs. 368/01, è attualmente escluso dall'onere di impugnazione).

Prima di concludere, si ricorda che anche il D. Lgs. 23/2015 si occupa del contratto a termine. In particolare, si dispone che il nuovo regime sanzionatorio a tutele crescenti per il caso di licenziamento illegittimo si applica anche in caso di conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine, a condizione che tale conversione avvenga dopo l'entrata in vigore del decreto appena citato. La norma deve essere intesa nel senso di ricomprendere solo i casi di conversione volontaria del rapporto, e non anche quelli di accertamento giudiziale della illegittimità del contratto a termine, con conseguente conversione a tempo indeterminato del rapporto. Infatti, in quest'ultimo caso il giudice non fa altro che dichiarare la nullità parziale del contratto, con automatica sostituzione della clausola contrattuale che contempla il termine illegittimamente apposto, il tutto con effetto dal momento in cui il contratto a termine era stato stipulato. Pertanto, se l'effetto della conversione (in questo caso, e a differenza di quanto avviene nei casi di conversione volontaria) viene fatto retroagire a un momento anteriore all'entrata in vigore del D. Lgs. 23/2015, ne deriva che il nuovo apparato sanzionatorio in tema di licenziamento non può trovare applicazione.

La causalità della fornitura professionale di manodopera

Lo schema di decreto delegato avente ad oggetto il riordino delle tipologie contrattuali introduce importanti novità anche in tema di somministrazione. All'istituto sono dedicati gli articoli da 28 a 38, destinati a sostituire la disciplina di cui agli articoli da 20 a 28 del d.lgs. 276/2003, che vengono espressamente abrogati (art. 46, comma 1, lett. b)).

Il legislatore si preoccupa innanzitutto di fornire una definizione di contratto di somministrazione, da intendersi come tale quel contratto "a tempo indeterminato o determinato, con il quale un somministratore autorizzato, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore" (art. 28).

Così inquadrato lo schema contrattuale, si procede quindi alla definitiva liberalizzazione dello stesso. Il ricorso alla fornitura professionale di manodopera viene, infatti, una volta per tutte svincolato dalla sussistenza di ragioni legittimanti, che si tratti di somministrazione a termine ovvero di staff leasing. Se con il d.l. 34/2014 conv. in l. 78/2014 era già stata superata la previsione di causali obiettive per il ricorso alla fornitura temporanea di manodopera, peraltro già intaccata dalla l. 92/2012, con il secondo atto del jobs act si elimina anche l'elenco, tassativo ancorché amplissimo, di causali legittimanti la somministrazione a tempo indeterminato.

I limiti residui: clausole di contingentamento e divieti

Ben pochi i vincoli rimasti nella disciplina della somministrazione di lavoro e volti ad evitare l'affermarsi del modello dell'impresa senza personale.

Sopravvive il rinvio alla contrattazione collettiva ai fini della individuazione di eventuali limiti quantitativi per il ricorso alla somministrazione a tempo determinato. Allo stesso tempo, viene però mantenuta l'esenzione da detti eventuali limiti qualora la somministrazione riguardi soggetti collocati in mobilità, ovvero percettori di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali, lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati», nell'ottica di favorirne il reinserimento lavorativo (art. 29, comma 2).

Si introduce ex novo una clausola legale di contingentamento per lo staff leasing, stabilendosi che il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non possa eccedere il 10 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale dovrà computarsi sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Sono fatte salve eventuali diverse previsioni dei contratti collettivi di lavoro conclusi dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (art. 29, comma 1).

Immutati i casi in cui è vietato il ricorso alla somministrazione di lavoro, che resta quindi preclusa: per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle

quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione; nonché infine da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi. Viene tuttavia espunta la possibilità di derogare, tramite accordi sindacali, a quei divieti introdotti per garantire il mantenimento dei livelli occupazionali (art. 30).

Forma e contenuti del contratto di somministrazione e disciplina del rapporto di lavoro

L'art. 31, dedicato alla forma del contratto di somministrazione, mantiene la previsione della forma scritta ad substantiam, riducendone tuttavia in maniera considerevole i requisiti di contenuto. La disposizione prevede che il contratto di fornitura debba necessariamente indicare: gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; il numero dei lavoratori da somministrare; la presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e le misure di prevenzione adottate; la data di inizio e la durata prevista della somministrazione; le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento; il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo dei lavoratori. Dette informazioni, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione dovranno essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore al momento della stipulazione del contratto di lavoro ovvero dell'invio presso l'utilizzatore.

Scompaiono quindi dal contenuto minimo del contratto di fornitura di manodopera tutti quegli elementi che fungevano da corollario della cd. codatorialità caratterizzante l'istituto e, in primis, le previsioni inerenti la responsabilità solidale di somministratore ed utilizzatore per il trattamento retributivo e previdenziale dei lavoratori. Sul punto, la norma si limita a statuire che "con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori". Non costituiranno più contenuto necessario del contratto di fornitura di manodopera: l'assunzione da parte del somministratore dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali; l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro; l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili; l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

Infine, viene espunto l'obbligo per le parti del contratto di natura commerciale di recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

Poche, ma rilevanti, le novità inerenti la disciplina del rapporto di lavoro (art. 32). Resta il richiamo

alla disciplina generale di cui al codice civile ed alle leggi speciali per il caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Quanto però alla indennità di disponibilità, viene meno la previsione secondo cui essa subisce una riduzione proporzionale in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. Ciò si ricollega evidentemente al venir meno della possibilità, riconosciuta expressis verbis dal d.lgs. 24/2012, che il lavoratore sia assunto a tempo parziale, il che porterebbe a pensare che detta tipologia contrattuale non potrà più ritenersi compatibile con il regime della somministrazione di lavoro.

Per il caso di assunzione a tempo determinato, viene richiamata la nuova disciplina di cui al capo III dello schema di decreto medesimo, per quanto compatibile e con esclusione in ogni caso delle disposizioni di cui agli artt. 17, 19, 20 e 21, concernenti la durata massima, la proroga ed il rinnovo del contratto, nonché la continuazione ultra tempus della prestazione lavorativa. Sul punto si registra una netta riduzione di tutela, soprattutto sotto il profilo economico, per il lavoratore a termine somministrato, atteso che il d.lgs. 276/2003 escludeva solo l'applicazione della normativa in materia di durata massima e di successione di contratti.

Resta ferma la previsione secondo cui il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro; nonché l'esclusione della operatività delle norme in materia di licenziamenti collettivi in caso di fine lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato, per la quale si applica la normativa di cui all'art. 3 della l. 604/1966. Viene, invece, espunta la deroga prevista in ordine alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie.

L'art. 33, rubricato "tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà", ribadisce innanzitutto il principio di parità di trattamento dei lavoratori somministrati rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Scompare tuttavia l'inciso che faceva salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della l. 196/1997.

Si conferma inoltre l'esistenza del vincolo di solidarietà tra somministratore ed utilizzatore per il trattamento economico e retributivo del prestatore, salvo il diritto di rivalsa del secondo verso il primo: non si comprende quindi il motivo per cui detto regime di responsabilità è stato eliminato dal contenuto minimo del contratto di somministrazione. Permangono altresì tutti i riflessi della codatorialità sulla titolarità e l'esercizio dei poteri datoriali. Spetta al somministratore l'esercizio del potere disciplinare, su segnalazione dell'utilizzatore, mentre compete a quest'ultimo il potere organizzativo, con l'onere tuttavia di comunicare immediatamente per iscritto al somministratore l'eventuale assegnazione del lavoratore a mansioni superiori o comunque non equivalenti, pena la sua esclusiva responsabilità per le differenze retributive spettanti al prestatore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori. Grava sul somministratore l'onere di informazione e formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, senza più possibilità per le parti di rimettere tale compito all'utilizzatore; mentre risponderà quest'ultimo per i danni arrecati dal lavoratore a soggetti terzi nello svolgimento delle proprie mansioni.

Lo schema di decreto delegato mantiene la previsione secondo cui è affetta da nullità ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore. Contestualmente, tuttavia, in maniera del tutto incomprensibile e contraddittoria, viene eliminato l'onere imposto all'utilizzatore di informare i lavoratori in somministrazione circa i posti vacanti presso la di lui azienda, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato.
Gli artt. 34 e 35, dedicati rispettivamente ai diritti sindacali e garanzie collettive ed alla disciplina previdenziale, riproducono senza modifica alcuna le previsioni di cui agli artt. 24 e 25 del d.lgs. 276/2003.

Casi di somministrazione illegittima, meccanismi di tutela e sanzioni

L'art. 36, dedicato alla somministrazione irregolare sancisce innanzitutto la sanzione della nullità per il contratto di somministrazione privo di forma scritta, dal che consegue che i lavoratori somministrati saranno considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore, con un meccanismo di automatica trasformazione del rapporto sotto il profilo soggettivo della parte datoriale. Qualora, invece, la somministrazione sia avvenuta al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli artt. 29, 30 o 31, comma 1, lett. a), b), c) o d), ovverosia senza il rispetto delle clausole di contingentamento, in violazione di taluno dei divieti o senza indicazione in contratto degli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; del numero dei lavoratori da somministrare; della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e le misure di prevenzione adottate o della data di inizio e la durata prevista della somministrazione, è rimessa al lavoratore la facoltà di richiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dirette dipendenze di quest'ultimo con efficacia ex tunc.
In tali casi, i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.
Per espressa previsione normativa, la suesposta disciplina non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.
L'art. 37 fissa quindi i termini per l'esercizio, da parte del lavoratore, dell'azione costitutiva di cui all'art. 36, comma 2. Viene espressamente richiamata la disciplina di cui all'art. 6 della l. 604/1966, specificandosi che il termine di decadenza di 60 giorni per limpugnativa, anche stragiudiziale, decorrono dalla data di cessazione dell'attività presso l'utilizzatore. Sotto il profilo sanzionatorio, si precisa inoltre che, in caso di accoglimento della domanda, il giudice condanna, altresì, il datore di lavoro al risarcimento del danno in 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, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della l. 604/1966. Tale indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

La riforma non contempla più la fattispecie della somministrazione fraudolenta, mentre introduce nuove sanzioni di carattere amministrativo. Ai sensi dell'art. 38 dello schema di decreto sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da Đ. 250,00 a Đ. 1.250,00: la violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 29 (limiti quantitativi), 30 (divieti), 31, comma 1 (forma e contenuto del contratto); nonché, per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui all'articolo 31, comma 3 (informazione ai lavoratori) ed infine la violazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1 (parità di trattamento) e, per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 33, comma 3, secondo periodo (fruizione dei servizi sociali ed assistenziali), e 34, comma 3 (Oneri di comunicazioni alle OO.SS.).

Note conclusive

Dalla lettura dello schema di decreto attuativo emerge con palmare evidenza la volontà del legislatore di liberalizzare completamente l'istituto della somministrazione di lavoro, così incorrendo in una altrettanto evidente contraddizione. Uno degli obiettivi primari del cd. jobs act, a più riprese ribadito dal Presidente del consiglio, è quello dell'incremento dei livelli occupazionali da realizzare congiuntamente alla lotta al precariato ed al contestuale rilancio del contratto di lavoro a tempo indeterminato. Ebbene, viene da chiedersi come detti nobili obiettivi possano essere realizzati se, al contempo, si rimuovono anche gli ultimi limiti volti ad arginare il ricorso alla fornitura professionale di manodopera e si spiana la strada alla definitiva affermazione del modello dell'impresa senza dipendenti.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO NEL DECRETO DI RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Silvia Chiellini

L'ennesima riforma del contratto di apprendistato

Il Governo ha varato la seconda parte del cd. jobs act e, a ben vedere, non poteva fare a meno di rimettere mano alla disciplina del contratto di apprendistato, già rivista appena un anno fa con il cd. decreto Poletti, mandando così in onda un nuovo episodio della infinita evoluzione di detta tipologia contrattuale.

Il decreto di riordino delle tipologie contrattuali dedica all'apprendistato gli articoli da 39 a 45, che compongono il capo V del Titolo I rubricato "lavoro subordinato".

Ancora una volta si interviene sulla cd. disciplina generale, segnatamente sotto il profilo del riparto di competenze tra legge e contrattazione collettiva, ma soprattutto viene ridisegnato l'apprendistato di primo tipo, ora finalizzato anche alla specializzazione professionale, e si ritoccano l'apprendistato professionalizzante, per il quale viene abbandonato il sinonimo «contratto di mestiere», e quello di alta formazione e ricerca. Le novità non risparmiano neppure la disciplina degli standard professionali e formativi, le modalità di certificazione delle competenze ed i meccanismi incentivanti per la promozione dell'istituto, per la cui definizione si rinvia ad altro apposito decreto attuativo della l. 183/2014.

Nell'ottica di riordino e razionalizzazione della disciplina delle tipologie contrattuali, viene infine abrogato il TU sull'apprendistato di cui al d.lgs. 167/2011 (art. 46, lett. i)).

Le novità nella disciplina generale del contratto e il ridimensionamento del ruolo della contrattazione collettiva

L'art. 39 dello schema di decreto ci fornisce la definizione di apprendistato, riprendendo essenzialmente l'art. 1 del TU, ma con una novità di non poco rilievo. Una volta ribadito che l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani, che si articola in tre distinte tipologie, al comma 3 si specifica che "l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni". Viene così espressamente sottolineata la funzione propria dell'apprendistato, soprattutto di quello di primo e di terzo tipo, consistente nell'integrazione tra formazione e lavoro, al fine di agevolare la collocazione dei giovani nel mercato del lavoro.

Il successivo art. 40 si occupa della disciplina generale del contratto, con un deciso ridimensionamento del ruolo già affidato alla contrattazione collettiva a favore della fonte legale. In particolare, non costituiranno più principi generali di disciplina per le parti sociali, bensì disposizioni cogenti dettate dal legislatore: la forma scritta del contratto e la previsione, seppure in forma sintetica, del piano formativo individuale; la durata minima del contratto non inferiore a sei mesi; l'applicazione, durante il periodo di apprendistato, delle sanzioni previste per il licenziamento illegittimo; il recesso con preavviso al termine del periodo di formazione e la prosecuzione del rapporto come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in assenza di recesso. Gli ulteriori profili di disciplina generale restano invece affidati ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti

collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
Quanto ai requisiti formali del contratto, si specifica che la forma scritta è richiesta ai soli fini della prova. Inoltre, nell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale dovrà essere predisposto dall'istituzione formativa di provenienza dello studente, con il coinvolgimento dell'impresa.
La disciplina generale dell'apprendistato di primo tipo è interessata da una ulteriore novità sotto il profilo del recesso datoriale. Si precisa, infatti, che 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.
Infine, si interviene sul cd. onere di stabilizzazione già introdotto dalla l. 92/2012, la cui operatività viene limitata all'ipotesi in cui si intenda procedere all'assunzione di apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante.

L'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale

L'art. 41 dello schema di decreto è dedicato all'apprendistato di primo tipo, che viene ridenominato apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale, a significare che detta tipologia potrà essere utilizzata non solo per l'acquisizione di una qualifica professionale spendibile sul mercato o del diploma professionale, ma anche per la ulteriore specializzazione professionale del lavoratore. Si prevede poi in particolare che contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, potranno essere stipulati con i giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali, per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore.
Quanto al profilo formativo del contratto, il legislatore specifica quindi che esso è "strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 6". Diventa quindi indispensabile che la formazione conseguita in azienda si associ a quella erogata da un ente formativo.
A tale innovazione si ricollega l'eliminazione dell'inciso a norma del quale l'apprendistato di primo tipo può essere utilizzato "anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione". Tali modifiche, da leggersi in combinazione tra loro, portano a ritenere che il rapporto di lavoro in apprendistato dovrà necessariamente svolgersi in concomitanza con la frequentazione di un corso di istruzione e formazione professionale, poiché in caso contrario verrebbe disattesa la struttura stessa del contratto.
In tale ottica di stretta connessione tra azienda ed ente di formazione si pone anche la previsione di cui al comma 6 della bozza di decreto, secondo la quale il datore di lavoro che intenda assumere in apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di

concerto con il Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore. Con il medesimo decreto verranno definiti anche i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato negli istituti tecnici e professionali, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolta in apprendistato ed i requisiti delle imprese nelle quali si svolge, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni.

In ogni caso, il legislatore stabilisce che la formazione esterna all'azienda dovrà svolgersi nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non potrà essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.

Novità sono previste anche sul versante della regolamentazione dei profili formativi del contratto: essa resta di competenza delle regioni e delle province autonome di Trento e Bolzano, ma viene meno la necessità di un apposito accordo in sede di Conferenza permanente e del preventivo parere delle parti sociali. Sono stati inoltre eliminati quei principi e criteri direttivi dettati dal legislatore nazionale ed ai quali la disciplina di secondo livello doveva attenersi. Tuttavia, in caso di inerzia delle regioni, potrà esservi un intervento sostitutivo a livello centrale. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è, infatti, rimessa al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri atti.

Quanto al rapporto di lavoro, è stata eliminata la possibilità, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, di trasformare il contratto di apprendistato di primo tipo in apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali. Allo stesso tempo, è stata introdotta la facoltà di proroga del contratto di apprendistato. Il quarto comma dell'art. 41 prevede, infatti, che "in relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 1, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il contratto di apprendistato può essere prorogato di un anno anche nel caso in cui, al termine del periodo di formazione, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale".

Sotto il profilo retributivo, infine, si registra un netto peggioramento delle condizioni di cui al TU. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro sarà infatti esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre 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.

L'apprendistato professionalizzante

Anche con riferimento all'apprendistato professionalizzante occorre dare preliminarmente atto di una modifica terminologica, dal momento che scompare l'espressione sinonimica "contratto di

mestiere" coniata dalla l. 92/2012.
A parte ciò, all'art. 42, comma 1, del decreto si specifica che la qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto dovrà essere "determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di classificazione e inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".
Si registrano poi due novità inerenti la disciplina del rapporto. La prima riguarda la durata minima del periodo di apprendistato, che "non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento". Fermi i termini temporali già fissati dal TU del 2011, la novità sta nella eliminazione dell'inciso "per la sua componente formativa", che ricollegava la previsione di una durata minima inderogabile alla finalità formativa dell'apprendistato professionalizzante.
La seconda innovazione concerne i criteri per la disciplina da parte delle regioni, sentite le parti sociali, della offerta formativa pubblica. La regolamentazione d'ora in poi dovrà tener conto soltanto "del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista", essendo venuto meno il riferimento all'età dell'apprendista.

L'apprendistato di alta formazione e ricerca

All'apprendistato di alta formazione e ricerca è dedicato l'art. 43 del decreto di riordino delle tipologie contrattuali, che al comma 1 ridefinisce innanzitutto il campo soggettivo di applicazione del contratto, specificando che esso presuppone il possesso da parte del lavoratore di un diploma di istruzione secondaria superiore ovvero di un diploma professionale, conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione Tecnica Superiore. Al contempo, quindi, è stata eliminata la possibilità di ricorrere a detta tipologia di apprendistato per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore.
Si cerca così di superare il rischio di sovrapposizione tra apprendistato di alta formazione e ricerca e apprendistato di primo tipo, finalizzando il primo all'acquisizione di competenze di più alto livello. Tale novità è evidentemente finalizzata a far sì che l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e quello di alta formazione e ricerca integrino organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale, obiettivo anticipato dal legislatore all'art. 39 del decreto.
In maniera analoga a quanto statuito per l'apprendistato di primo tipo, il datore di lavoro dovrà sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'Università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, che stabilisce l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il suddetto protocollo dovrà stabilire altresì il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro entro il massimo di sessanta, anche in deroga al limite di cui all'articolo

2, comma 147, del d.l. 262/2006.
La formazione esterna all'azienda dovrà essere svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e, di norma, nei percorsi di Istruzione Tecnica Superiore non potrà essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.
Sotto il profilo retributivo, si registra anche qui un netto passo indietro rispetto alle previsioni del TU. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa non vi sarà alcun obbligo retributivo, mentre per quelle a carico del datore di lavoro sarà riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Le novità in materia di standard professionali e formativi e di certificazione delle competenze

L'art. 44 dello schema di decreto riprende i contenuti dell'art 6 del TU, con alcune significative modifiche.
Innanzitutto si precisa che il decreto ministeriale dedicato alla definizione degli standard formativi dovrà stabilire altresì, per l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale, il numero di ore di formazione da effettuarsi in azienda.
Nonostante il richiamo operato nella rubrica dell'articolo, scompare il riferimento agli standard professionali – da utilizzare quale parametro per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca –, per la cui determinazione il TU rinviava ai contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, ad intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale.
Il legislatore interviene inoltre sui soggetti cui è affidata la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata ai fini della qualifica professionale, del diploma o della specializzazione. Nel solo apprendistato professionalizzante essa resta di competenza del datore di lavoro, mentre nelle altre due tipologie è rimessa alla istituzione formativa/ente di ricerca a cui è iscritto/appartiene l'apprendista.
Infine, quanto alla certificazione delle competenze, laddove il TU ne rimetteva alle regioni ed alle province autonome la disciplina applicativa, l'art. 43, comma 4, espressamente prevede che essa sia effettuata dall'istituzione formativa di provenienza dell'allievo secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 13/2013.

Riflessioni conclusive

Dalla lettura delle nuove disposizioni emerge l'apprezzabile tentativo del legislatore di rivalutare la componente formativa del contratto di apprendistato, realizzato però non senza retrocedere le tutele ed i diritti dei lavoratori in apprendistato, soprattutto sotto il profilo retributivo e della stabilità del rapporto di lavoro.
Quanto alla regolamentazione della materia, non vi è dubbio poi che vi sarà una netta riduzione del campo di intervento prima riservato alla contrattazione collettiva e/o alla legislazione regionale e delle province autonome, con il conseguente rischio di un eccessivo irrigidimento della disciplina che potrebbe disincentivare il ricorso alla tipologia contrattuale in parola.

IL LAVORO ACCESSORIO

Isabella Digiesi

Per lavoro accessorio si intende l'attività lavorativa retribuita mediante buoni lavoro (cd. voucher). In particolare, il committente acquista, presso le rivendite autorizzate (sedi INPS, banche, uffici postali o tabaccai) o telematicamente, uno o più carnet di buoni orari aventi valore predefinito che, al momento del pagamento, consegna al lavoratore nella quantità pattuita.

Per percepire materialmente il proprio compenso, il prestatore di lavoro accessorio presenta i buoni al concessionario (individuato tramite decreto del Ministro del lavoro) che, oltre a versargli il corrispondente in denaro, si occupa direttamente del versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. I buoni, infatti, hanno un valore nominale fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che comprende il compenso dovuto al lavoratore, una quota previdenziale destinata alla gestione separata INPS (13%), una quota per l'assicurazione INAIL (7%) e una quota ulteriore a favore dell'INPS per la gestione del servizio (5%).

Orbene, tale disciplina, già regolata dal D. Lgs. n. 276/2003, agli articoli da 70 a 74, è stata ricalcata e modificata dallo schema di decreto agli articoli da 51 a 54.

Più precisamente, lo schema di decreto ha introdotto le novità di seguito elencate:

a) viene aumentato da € 5.000,00 a € 7.000,00, il compenso massimo che il prestatore di lavoro accessorio può percepire su base annua;
b) diventa definitiva la possibilità di svolgere prestazioni di lavoro accessorio, nel limite di € 3.000,00 all'anno, da parte di chi percepisce integrazioni salariali o di sostegno del reddito (attualmente, infatti, tale possibilità è prevista limitatamente per gli anni 2013 e 2014);
c) viene introdotto il divieto di utilizzare il lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti, fatte salve specifiche ipotesi che saranno individuate con successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sentite le parti sociali;
d) viene previsto l'obbligo, per gli imprenditori e o i professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio, di comunicare preventivamente alla Direzione territoriale del lavoro i dati del lavoratore e il luogo della prestazione.

Lo schema di decreto prevede infine l'abrogazione degli articoli da 70 a 73 del D. Lgs. n. 276/2003, che attualmente disciplinano l'istituto, fermo restando "l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, e sino al 31 dicembre 2015, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Come si vede, la nuova disciplina del lavoro accessorio, a differenza dei proclami del Governo, non garantisce maggiore stabilità ai lavoratori. Infatti, l'ampliamento dell'utilizzo dei voucher, comporta maggiori possibilità di fare ricorso a questa tipologia contrattuale, certamente precaria e per nulla garantita.

POSSIBILITÀ DI ASSEGNAZIONE IN PEGGIO DELLE MANSIONI (MODIFICHE ALL'ART. 2103 C.C.)

Simone Perego

L'art. 55 dello schema di decreto modificherà in maniera radicale la disciplina delle mansioni contenuta nell'art. 2103 del codice civile.

Innanzitutto, viene eliminato il concetto di mansione equivalente, nel rispetto del quale attualmente il datore di lavoro può modificare le mansioni. La norma ora in vigore prevede, infatti, che il lavoratore debba essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia acquisito o a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte. In altre parole, attualmente il datore di lavoro può modificare le mansioni del lavoratore solamente assegnandogli mansioni superiori o equivalenti; in caso contrario, si configura un'illecita ipotesi di dequalificazione. In particolare, la giurisprudenza ha inteso l'equivalenza nel senso che le nuove mansioni devono richiedere conoscenze e professionalità omogenee rispetto a quelle già possedute per effetto dello svolgimento della mansione precedente. Pertanto, la dequalificazione oggi vietata dalla norma si configura quando venga assegnata una nuova mansione che, rispetto alla precedente, non solo appartenga a un inferiore livello di inquadramento ma che, anche, presupponga il possesso di una diversa professionalità.

Con la riforma dell'art. 2103 c.c., il datore di lavoro potrà invece modificare le mansioni in maniera molto più libera. Infatti, lo schema di decreto contempla il potere del datore di lavoro di assegnare al lavoratore mansioni non più equivalenti, ma semplicemente riconducibili allo stesso livello di inquadramento. In altre parole, con la riforma il datore di lavoro non sarà più condizionato dalla omogeneità professionale delle mansioni, ma solo dal rispetto del livello di inquadramento contrattuale e, nel rispetto solo di questo limite, potrà variare la mansione a proprio piacimento. Per esempio, sarà possibile assegnare a un lavoratore, che per anni ha svolto mansioni di tipo amministrativo, mansioni di tipo tecnico, ovvero caratterizzate da una professionalità completamente diversa rispetto a quella già posseduta per effetto dello svolgimento della mansione precedente.

Apparentemente per venire incontro alle esigenze del lavoratore (che, come s'è visto, può vedersi attribuire mansioni del tutto estranee alla sua professionalità), lo schema di decreto prevede anche che il mutamento di mansioni sia accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo. Ciò può rendersi necessario perché, mantenendo l'esempio appena fatto, un amministrativo potrà svolgere mansioni tecniche solo previo adeguato tirocinio. Tuttavia, la riforma precisa anche che il mancato adempimento dell'obbligo formativo non determina la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni, svilendo quindi la formazione del lavoratore a una mera eventualità. Ciò comporta che, anche in assenza di formazione, il lavoratore dovrà svolgere le nuove prestazioni lavorative, con il correlativo rischio di mettere in serio pericolo la sua e l'altrui sicurezza (basti pensare al dipendente che passa dalla scrivania all'utilizzo di un macchinario della catena di montaggio).

In ogni caso, è da escludere che, in ipotesi di assegnazione a una nuova mansione appartenente a una diversa tipologia professionale e in mancanza di adeguata formazione, il lavoratore possa essere ritenuto responsabile dei danni cagionati a terzi o sanzionabile disciplinarmente. Infatti, la formazione può non essere considerata un presupposto di validità dell'assegnazione delle nuove mansioni, ma ciò non toglie che, in casi come quelli di cui si sta parlando, la formazione rappresenta un comportamento dovuto secondo l'ordinaria diligenza, con la conseguenza che ogni danno ca-

gionato dal lavoratore (nel tempo necessario a impratichirsi della nuova mansione) sarà imputabile al datore di lavoro, come pure (e per lo stesso motivo) il lavoratore non sarà passibile di sanzioni disciplinari per gli errori commessi nello svolgimento del suo nuovo lavoro (sempre nel periodo di tempo necessario a impratichirsi della nuova attività lavorativa). Inoltre, è ragionevole ipotizzare un diritto al risarcimento del danno laddove il lavoratore, nell'esecuzione delle nuove mansioni per le quali non è stato formato, subisca lesioni della professionalità, della dignità ecc., facendo leva proprio sul fatto che lo schema di decreto sancisce comunque un diritto alla formazione.

Lo schema di decreto introduce però anche la possibilità di assegnare al lavoratore una mansione inferiore. A tal fine, è sufficiente che il datore di lavoro adduca una modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore: in questo caso, dunque, e fatta comunque salva la verifica dell'effettività e della rilevanza della modifica degli assetti organizzativi aziendali, nonché dell'incidenza di tale modifica sulla posizione del dipendente, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore. Il caso appena contemplato non è l'unico in cui sia ammessa la dequalificazione, giacché ulteriori ipotesi possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Come si vede, è riconosciuto al datore di lavoro un potere estremamente ampio, tanto più se si pensa che attualmente l'ordinamento circoscrive la possibilità di dequalificare il lavoratore a casi ben precisi e, comunque, sempre per scongiurare il licenziamento.

Infatti, attualmente ciò è possibile per il lavoratore divenuto inabile a seguito di infortunio o malattia (legge n. 68/99), oppure per la lavoratrice in gravidanza nel caso in cui le mansioni di assunzione rientrino tra le mansioni a rischio o interdette in relazione allo stato della lavoratrice (D. Lgs. n. 151/2001), o infine nei casi previsti dagli accordi sindacali stipulati nel corso di procedure di mobilità allo scopo di evitare il licenziamento (legge n. 223/91). Al di fuori di questi casi, l'attuale formulazione dell'art. 2103 del codice civile vieta al datore di lavoro la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni professionalmente inferiori rispetto alle ultime effettivamente svolte, sancendo la nullità di ogni patto contrario. Ebbene, con l'entrata in vigore dello schema di decreto il dipendente potrà essere adibito non solo a mansioni completamente diverse rispetto a quelle svolte in precedenza (purché nell'ambito dello stesso livello di inquadramento) ma anche a mansioni caratterizzate da una professionalità inferiore.

L'unica salvaguardia per il lavoratore dequalificato sta nella previsione del suo diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo, ovviamente fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa: in altre parole, se alle mansioni di precedente assegnazione erano legate delle speciali indennità, queste verranno meno con le nuove mansioni inferiori. Tuttavia, questa salvaguardia incontra un'importante deroga, che consiste nella possibilità di ridurre la retribuzione o di modificare il livello di inquadramento, nel caso in cui il demansionamento sia frutto di un accordo tra le parti, giustificato dall'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, dall'acquisizione di una diversa professionalità o dal miglioramento delle sue condizioni di vita.

La riforma modifica anche la disciplina relativa alla assegnazione di mansioni superiori. Fermo

restando il diritto del lavoratore al trattamento economico corrispondente all'attività svolta, le novità sono le seguenti.

Innanzitutto viene aumentato, in assenza di un diverso termine fissato dalla contrattazione collettiva, il tempo di assegnazione delle mansioni superiori, necessario per far sì che l'assegnazione diventi definitiva e il lavoratore acquisisca il corrispondente livello di inquadramento. Infatti, attualmente l'assegnazione alla mansione superiore diventa definitiva dopo tre mesi. A seguito della riforma, invece, il tempo necessario all'acquisizione definitiva della mansione superiore viene elevato a sei mesi. Inoltre, la riforma precisa (a differenza della norma attualmente vigente) che il termine di sei mesi deve essere continuativo. Ciò comporterà che un lavoratore potrebbe essere assegnato ripetutamente a mansioni superiori per periodi ciascuno inferiore a sei mesi, senza mai ottenere la definitiva assegnazione alle mansioni superiori. Attualmente, invece, è prevista la possibilità che la maturazione dei tre mesi avvenga anche sommando singoli periodi di assegnazione a quella mansione. A tal fine, la giurisprudenza prevede, come unica condizione di rilevanza dei periodi frazionati, che l'assegnazione sia continua e sistematica.

Viene poi ampliata la possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva. Infatti, attualmente è prevista la possibilità dei contratti collettivi (non meglio definiti) di stabilire il tempo necessario alla definitiva acquisizione del diritto di svolgere la mansione superiore, comunque entro il termine massimo di tre mesi: ciò evidentemente significa che la contrattazione collettiva potrebbe solo diminuire, e non anche aumentare, quel termine (unica deroga è attualmente prevista per il passaggio a mansioni di quadro o dirigente, laddove il termine può arrivare a sei mesi). La riforma precisa invece che i contratti collettivi devono essere stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, e che tali accordi possono essere raggiunti anche in sede aziendale. Soprattutto, è previsto che il termine di sei mesi sia valido solo in assenza di una diversa previsione contrattuale che, dunque, potrebbe anche comportare un aumento del termine previsto dalla legge. È ragionevole però presumere che per le professionalità medio basse il termine fissato dalla contrattazione collettiva sarà inferiore rispetto a quello previsto dalla legge.

Infine, è comunque fatta salva la diversa volontà del lavoratore. Attualmente, invece, l'eventuale diversa volontà del lavoratore ricadrebbe nel generale divieto, contemplato dall'ultimo comma dell'art. 2103 c.c., che sancisce la nullità di ogni patto contrario. A ben vedere, questa sembra essere una novità positiva introdotta dallo schema di decreto: la norma sembra infatti consentire al lavoratore di rifiutarsi di essere definitivamente adibito alle mansioni superiori, facoltà che oggi pare negata salvo dimostrare l'impossibilità di assumere le nuove mansioni. Non è escluso però che potrebbe porsi il problema di accertare effettivamente quale sia la reale volontà del lavoratore e che il suo eventuale rifiuto non sia coartato dalla superiorità contrattuale del datore di lavoro.

Come si vede, la riforma riguarda diritti attualmente considerati primari, ridimensionandoli in maniera affatto significativa. Infatti, per effetto della riforma è di gran lunga aumentata la possibilità di modificare le mansioni assegnate al lavoratore, rendendo lecite sostituzioni oggi qualificabili alla stregua di illegittima dequalificazione. Inoltre, è addirittura consentito di pattuire con il lavoratore dequalificato la diminuzione della sua retribuzione: c'è da scommettere che, soprattutto una volta che si sarà diffuso il contratto di lavoro a tutele crescenti (che riduce sensibilmente la sanzione in

caso di licenziamento illegittimo), una simile eventualità costituirà non l'eccezione ma la regola. Anche le modifiche alla disciplina relativa allo svolgimento di mansioni superiori sono nella stessa direzione di creare una frattura tra il livello di inquadramento del lavoratore con le mansioni di fatto svolte: per effetto della riforma, il lavoratore potrà svolgere una mansione inferiore al suo livello di inquadramento e potrà svolgere una mansione superiore senza acquisire il diritto al corrispondente livello di inquadramento. Il tutto a scapito dei diritti e della retribuzione del lavoratore (salvo il diritto a percepire la retribuzione corrispondente alla mansione superiore, per il periodo di svolgimento), nonché della dignità del lavoro, con benefici esclusivamente per la libera e flessibile gestione dell'attività di impresa.

SCHEMA DECRETO SU "TUTELA E CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, VITA E LAVORO"

Velia Addonizio

TUTELA E SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E PATERNITÀ - CONGEDI PARENTALI

La materia della tutela e sostegno alla maternità e paternità è regolata dal Testo Unico del decreto legislativo n. 151 del 2001.

La legge delega 10 dicembre 2014 n. 183, chiamata JOBS ACT, impone al Governo di riformare anche le misure a tutela della maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro " per la generalità dei lavoratori", secondo precisi principi.

Il Consiglio dei Ministri, in data 20 febbraio 2015, ha licenziato lo schema di Decreto legislativo recante l'attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014 n. 183, che, a parziale modifica del Testo unico a tutela e sostegno alla maternità e paternità, introduce importanti variazioni.

Si prolunga la fascia di età del figlio/a da 8 a 12 anni, entro cui godere del congedo parentale, mentre resta uguale la durata complessiva del periodo di congedo e si introduce la possibilità di usufruire dei congedi parentali sia su base oraria che su base giornaliera, previo avviso al datore di lavoro non inferiore a cinque giorni nel caso di congedo giornaliero, non inferiore a due giorni nel caso di congedo su base oraria. Il prolungamento fino al massimo di tre anni complessivi del congedo parentale, fruibile dalla madre lavoratrice in alternativa al padre lavoratore, fino al dodicesimo anno riguarda anche i minori con handicap.

L'obiettivo che si persegue è realizzare una maggiore flessibilità nell'utilizzare i congedi parentali, in modo da favorire i genitori nella gestione del loro tempo di cura e di lavoro.

In tal senso potrà rivelarsi particolarmente importante l'introduzione della possibilità, in luogo del congedo parentale, per una sola volta, per la lavoratrice/lavoratore di chiedere l'orario part time ridotto in misura non superiore al 50%, per un periodo corrispondente (vedi cap. sul Part Time).

La formulazione adottata nel testo legislativo (<<Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50%>> art. 6 comma 7, schema d.lgs sulle tipologie contrattuali), non garantisce alla lavoratrice/lavoratore richiedente la trasformazione del contratto con orario ridotto, ma è posto a carico del datore di lavoro l'obbligo di comunicare ai dipendenti la disponibilità ad assunzioni part time e quindi "a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno".

Certo, sarebbe auspicabile in questi casi sancire un vero e proprio diritto di precedenza in capo ai richiedenti, istituto già noto e previsto da una precedente disciplina del part time (v. art. 5, comma 3bis, del DL 726 del 1984, convertito in L. 863 del 1984) poi sostanzialmente abolito.

Sempre sulla scia dell'attuazione di una maggiore flessibilità nel godimento dei congedi per maternità, nei casi di parto prematuro, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche quando la somma dei periodi (prima e dopo) supera il limite dei cinque mesi.

Parimenti, nei casi di ricovero ospedaliero del neonato, la madre, per una sola volta per ogni figlio, può chiedere la sospensione del congedo di maternità, che riprenderà a decorrere, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del neonato. Per esercitare il diritto alla sospensione occorre produrre un'attestazione medica circa l'idoneità della madre a riprendere l'attività lavorativa.

Il legislatore delegante si propone l'obiettivo di allargare, anche in modo graduale, il godimento delle indennità a tutte le categorie di donne lavoratrici, ampliando anche la casistica.
Così, il decreto legislativo stabilisce il diritto all'indennità di maternità anche per le lavoratrici / lavoratori iscritti alla Gestione Separata anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro.
Anche la disposizione che prolunga fino al sesto anno del figlio/a l'indennità pari al 30% della retribuzione, dovuta per i periodi di congedo parentale, e quella che allunga l'età dai sei ai dodici anni per il congedo parentale non retribuito, si inseriscono nel disegno di allargare la fascia temporale che facilita la genitorialità.
Con la riforma si può dire compiuta l'equiparazione tra genitori naturali e genitori adottivi o affidatari, che poi, in realtà, significa dare corso anche in materia conciliazione famiglia - lavoro, alla equiparazione della filiazione.
Così: il divieto di adibire al lavoro notturno si estende alla lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, in ogni caso non oltre il dodicesimo anno di età, o in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario.
È previsto che il congedo non retribuito per la madre adottiva o affidataria, per il periodo di permanenza all'estero, spetta alle medesime condizioni al lavoratore padre adottivo o affidatario anche qualora la madre non sia lavoratrice.
Parimenti, sono elevati a 12, dal momento d'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, gli anni entro cui godere del congedo parentale ed entro 6, sempre dal momento d'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, gli anni per fruire del congedo retribuito al 30%.
In osservanza della sentenza della Corte Costituzionale del 14 dicembre 2001, n. 405, si rende esplicito che l'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di licenziamento per giusta causa della lavoratrice, oltre ai casi di cessazione dell'attività aziendale e di scadenza del termine del contratto di lavoro, quando la risoluzione del rapporto di lavoro si verifichi durante i periodi di congedo per maternità.
Anche in materia di dimissioni volontarie presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, sono introdotte nuove previsioni: alla lavoratrice spettano le medesime indennità previste dalle norme di legge e contrattuali in caso di licenziamento; le lavoratrici ed i lavoratori che presentano le dimissioni volontarie durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, non sono tenuti al preavviso.
Sin dal marzo 1992 il Consiglio d'Europa (composto dai capi di stato e di governo dei paesi UE) con la Raccomandazione 92/241/CEE, ha invitato gli Stati membri ad adottare tutte le misure volte a favorire donne e uomini a conciliare la loro vita professionale con i loro impegni familiari, derivanti dalla cura e dall'educazione dei figli. Da oltre vent'anni è esplicito in Europa che la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro non è tema che deve riguardare soltanto le donne, ma tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere.
In questa luce si possono salutare con favore le modifiche che il decreto legislativo apporta, riconoscendo al padre lavoratore una sorta di reversibilità dei congedi e delle indennità spettanti alla madre. Si introduce per i padri lavoratori, nei casi in cui la madre lavoratrice, anche lavoratrice

autonoma, sia deceduta, gravemente inferma, ovvero in caso di abbandono o di affidamento esclusivo del figlio al padre, il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata, o per la parte residua del congedo di maternità.

I titoli del Capo XI e XII del Testo unico a tutela e sostegno alla maternità e paternità, sono cambiati da "Lavoratrici autonome" in "Lavoratori autonomi" e da "Libere professioniste" in "Liberi professionisti". Si introduce per i padri lavoratori autonomi e liberi professionisti, nei casi in cui la madre lavoratrice autonoma o libera professionista sia deceduta, gravemente inferma, ovvero in caso di abbandono o di affidamento esclusivo del figlio al padre, il diritto a percepire l'indennità di maternità dovuta alla madre.

TELELAVORO

Una riflessione generalmente condivisa riguarda la considerazione che in materia di conciliazione vita – lavoro non sono sufficienti, anche se assolutamente necessari, soltanto gli interventi normativi, ma occorre avere costante attenzione per la sperimentazione che si realizza sul campo, cui tutti i soggetti interessati, sindacati, imprese, legislatore, devono attingere per realizzare sempre di più l'obiettivo di allargare l'occupazione femminile.

In Italia una madre su quattro nei primi due anni dalla nascita del figlio non ha più un lavoro, il dato è stato pubblicato dall'Istat nel 2012 ed è un dato stabile nel tempo.

Il legislatore delegante ha indicato, tra altre misure, il telelavoro quale modalità di prestazione lavorativa da incentivare (<<incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro>> art.1, comma 9 lett.d), legge n.183 del 2014).

L'art. 22 del decreto legislativo stabilisce per i datori di lavoro che utilizzano l'istituto del telelavoro, per necessità della lavoratrice/lavoratore di cure parentali, in forza di accordi collettivi, il beneficio dell'esclusione dei lavoratori addetti al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti, da leggi e contratti collettivi, per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Il Telelavoro è una forma di svolgimento dell'attività lavorativa svolta fuori dai locali dell'azienda, in ambienti nella disponibilità della lavoratrice/ lavoratore che spesso coincidono con l'abitazione.

La disciplina del telelavoro, per quanto riguarda il settore privato, è dettata principalmente dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, che recepisce l'accordo quadro europeo sul telelavoro del 16.07.2002. Il telelavoro può essere adottato esclusivamente su base volontaria.

L'accordo quadro pone a carico del datore di lavoro i costi di fornitura, installazione, manutenzione e riparazione degli strumenti informatici, nonché quelli necessari per fornire i supporti tecnici necessari allo svolgimento del lavoro.

Per quanto riguarda invece la pubblica amministrazione il telelavoro è espressamente regolato dal D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70.

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

L'assoluta novità riguarda la possibilità per le donne vittime di violenza di genere di chiedere un congedo di tre mesi, anche non continuativi, che, oltre ad essere interamente retribuito, concorre ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della 13ma mensilità e del TFR.

Il D.L. 14 agosto 2013, n. 93 (convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, della Legge 15 ottobre 2013 n.119), ha arricchito il codice penale di nuove aggravanti ed ha ampliato al contempo le misure a tutela delle vittime di maltrattamenti e violenza domestica. Il testo, inoltre, ha messo in campo risorse per finanziare un piano d'azione antiviolenza e la rete di case-rifugio.

Ora, la tutela alle vittime si estende alla sfera dei rapporti di lavoro, così riconoscendo che è l'intera vita, personale e sociale delle donne, ad essere compromessa dalla violenza di genere.

Le lavoratrici dipendenti pubbliche o private, vittime di violenza di genere possono chiedere un congedo dal lavoro della durata massima di tre mesi, con diritto all'intera retribuzione, se inserite in percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, regolate dall'art. 5 bis del D.L. n.93 del 2013, convertito con modificazioni dalla L. n.119 del 2013.

Altrettanto, le lavoratrici collaboratrici a progetto, vittime di violenza di genere, inserite in percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, regolate dall'art. 5 bis del D.L. n.93 del 2013, convertito con modificazioni dalla L. n.119 del 2013, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per un periodo massimo di tre mesi.

Le lavoratrici devono preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a sette giorni, indicando inizio e fine del periodo di congedo e producendo idonea certificazione, salvo casi di oggettiva impossibilità. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera, nell'arco temporale di tre anni.

A chiusura della norma che disciplina tale tipo di congedo, il legislatore ribadisce che valgono e sono salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva, quasi a voler indicare alle parti sociali la strada per una sempre maggiore attenzione ad un fenomeno, quello della violenza di genere, che riguarda, in realtà, l'intera compagine sociale.

LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183 (C.D. "JOBS ACT")

GU n. 290 del 15-12-2014

Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
Promulga

la seguente legge:

ART. 1

1. Allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1 il Governo si attiene, rispettivamente, ai seguenti principi e criteri direttivi:
   a) con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro:
      1) impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa;
      2) semplificazione delle procedure burocratiche attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali, considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati a livello nazionale di concessione dei trattamenti prevedendo strumenti certi ed esigibili;
      3) necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà;
      4) revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione;
      5) previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;
      6) riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;
      7) revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi, anche attraverso l'introduzione di meccanismi standardizzati di concessione, e previsione della possibilità di destinare gli eventuali risparmi di spesa derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente lettera al finanziamento delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4;

8) revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché alla messa a regime dei contratti di solidarietà di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

b) con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria:
   1) rimodulazione dell'Assicurazione social e per l'impiego (ASpI), con omogeneizzazione della disciplina relativa ai trattamenti ordinari e ai trattamenti brevi, rapportando la durata dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore;
   2) incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti;
   3) universalizzazione del campo di applicazione dell'ASpI, con estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, fino al suo superamento, e con l'esclusione degli amministratori e sindaci, mediante l'abrogazione degli attuali strumenti di sostegno del reddito, l'eventuale modifica delle modalità di accreditamento dei contributi e l'automaticità delle prestazioni, e prevedendo, prima dell'entrata a regime, un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite;
   4) introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa;
   5) eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpI, di una prestazione, eventualmente priva di copertura figurativa, limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente, con previsione di obblighi di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti;
   6) eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale;
c) attivazione del soggetto beneficiario degli ammortizzatori sociali di cui alle lettere a) e b) con meccanismi e interventi che incentivino la ricerca attiva di una nuova occupazione, come previsto dal comma 4, lettera v);
d) previsione che il coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti di cui alle lettere a) e b) possa consistere anche nello svolgimento di attività a beneficio delle comunità locali, con modalità che non determinino aspettative di accesso agevolato alla pubblica amministrazione;
e) adeguamento delle sanzioni e delle relative modalità di applicazione, in funzione della migliore effettività, secondo criteri oggettivi e uniformi, nei confronti del lavoratore beneficiario di sostegno al reddito che non si rende disponibile ad una nuova occupazione, a programmi di formazione o alle attività a beneficio di comunità locali di cui alla lettera d).

3. Allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. In mancanza dell'intesa nel termine di cui all'articolo 3 del citato decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, il Consiglio dei ministri provvede con deliberazione motivata ai sensi del medesimo articolo 3. Le disposizioni del presente comma e quelle dei decreti legislativi emanati in attuazione dello stesso si applicano nelle province autonome di Trento e di Bolzano in conformità a quanto previsto dallo statuto

speciale per il Trentino-Alto Adige e dalle relative norme di attuazione nonché dal decreto legislativo 21 settembre 1995, n. 430.

4. Nell'esercizio della delega di cui al comma 3 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
   a) razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzi una minore probabilità di trovare occupazione, e a criteri di valutazione e di verifica dell'efficacia e dell'impatto;
   b) razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità, anche nella forma dell'acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti, con la previsione di una cornice giuridica nazionale volta a costituire il punto di riferimento anche per gli interventi posti in esse re da regioni e province autonome;
   c) istituzione, anche ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, di seguito denominata «Agenzia», partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente e mediante quanto previsto dal la lettera f);
   d) coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia;
   e) attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpI;
   f) razionalizzazione degli enti strumentali e degli uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali allo scopo di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente;
   g) razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone;
   h) possibilità di far confluire, in via prioritaria, nei ruoli delle amministrazioni vigilanti o dell'Agenzia il personale proveniente dalle amministrazioni o uffici soppressi o riorganizzati in attuazione della lettera f) nonché di altre amministrazioni;
   i) individuazione del comparto contrattuale del personale dell'Agenzia con modalità tali da garantire l'invarianza di oneri per la finanza pubblica;
   l) determinazione della dotazione organica di fatto dell'Agenzia attraverso la corrispondente riduzione delle posizioni presenti nella pianta organica di fatto delle amministrazioni di provenienza del personale ricollocato presso l'Agenzia medesima;
   m) rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi;
   n) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati nonché operatori del terzo settore, dell'istruzione secondaria, professionale e universitaria, anche mediante lo scambio di informazioni sul profilo curriculare dei soggetti inoccupati o disoccupati, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;
   o) valorizzazione della bilateralità attraverso il riordino della disciplina vigente in materia, nel rispetto dei principi di sussidiarietà, flessibilità e prossimità anche al fine di definire un sistema di monitoraggio e controllo sui risultati dei servizi di welfare erogati;
   p) introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure

di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale;

q) introduzione di modelli sperimentali, che prevedano l'utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che tengano anche conto delle buone prati che realizzate a livello regionale;

r) previsione di meccanismi di raccordo e di coordinamento delle funzioni tra l'Agenzia e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), sia a livello centrale che a livello territoriale, al fine di tendere a una maggiore integrazione delle politiche attive e delle politiche di sostegno del reddito;

s) previsione di meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e gli enti che, a livello centrale e territoriale, esercitano competenze in materia di incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità;

t) attribuzione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali delle competenze in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale;

u) mantenimento in capo alle regioni e alle province autonome delle competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro;

v) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso dal mercato del lavoro o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione, secondo percorsi personalizzati di istruzione, formazione professionale e lavoro, anche mediante l'adozione di strumenti di segmentazione dell'utenza basati sull'osservazione statistica;

z) valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate, anche attraverso l'istituzione del fascicolo elettronico unico contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche ed ai versamenti contributivi, assicurando il coordina mento con quanto previsto dal comma 6, lettera i);

aa) integrazione del sistema informativo di cui alla lettera z) con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro;

bb) semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'impiego delle tecnologie informatiche, secondo le regole tecniche in materia di interoperabilità e scambio dei dati definite dal codice di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, allo scopo di rafforzare l'azione dei servizi pubblici nella gestione delle politiche attive e favorire la cooperazione con i servizi privati, anche mediante la previsione di strumenti atti a favorire il conferimento al sistema nazionale per l'impiego delle informazioni relative ai posti di lavoro vacanti.

5. Allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.

6. Nell'esercizio della delega di cui al comma 5 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche mediante abrogazione di nor-

me, connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di ridurre drasticamente il numero di atti di gestione del medesimo rapporto, di carattere amministrativo;

b) semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, o abrogazione delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi;

c) unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;

d) introduzione del divieto per le pubbliche amministrazioni di richiedere dati dei quali esse sono in possesso;

e) rafforzamento del sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica e abolizione della tenuta di documenti cartacei;

f) revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché valorizzazione degli istituti di tipo premiale;

g) previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore;

h) individuazione di modalità organizzative e gestionali che consentano di svolgere esclusivamente in via telematica tutti gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro;

i) revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino, in un'ottica di integrazione nell'ambito della dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e della banca dati delle politiche attive e passive del lavoro di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, anche con riferimento al sistema dell'apprendimento permanente;

l) promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme ai sensi delle risoluzioni del Parlamento europeo del 9 ottobre 2008 sul rafforzamento della lotta al lavoro sommerso (2008/2035(INI)) e del 14 gennaio 2014 sulle ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (2013/2112(INI)).

7. Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:

a) individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;

b) promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;

c) previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;

d) rafforzamento degli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;

e) revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera;

f) revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore;

g) introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

h) previsione, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, della possibilità di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del presente comma, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

i) abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;

l) razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale.

8. Allo scopo di garantire adeguato sostegno alle cure parentali, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore

della presente legge, uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

9. Nell'esercizio della delega di cui al comma 8 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
   a) ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici;
   b) garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di la voro;
   c) introduzione del tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico;
   d) incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro;
   e) eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;
   f) integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona in coordinamento con gli enti locali titolari delle funzioni amministrative, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servi zi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi;
   g) ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese;
   h) introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza;
   i) estensione dei principi di cui al presente comma, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con riferimento al riconoscimento della possibilità di fruizione dei congedi parentali in modo frazionato e alle misure organizzative finalizzate al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
   l) semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ferme restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità.
10. I decreti legislativi di cui ai commi 1, 3, 5, 7 e 8 del presente articolo sono adottati nel rispetto della procedura di cui all'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400.
11. Gli schemi dei decreti legislativi, corredati di relazione tecnica che dia conto della neutralità finanziaria dei medesimi ovvero dei nuovi o maggiori oneri da essi derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica perché su di essi siano espressi, entro trenta giorni dalla data di trasmissione, i pareri delle Commissioni competenti

per materia e per i profili finanziari. Decorso tale termine, i decreti sono emanati anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono o seguono la scadenza dei termini previsti ai commi 1 , 3, 5, 7 e 8 ovvero al comma 13, questi ultimi sono prorogati di tre mesi.

12. Dall'attuazione delle deleghe recate dalla presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. A tale fine, per gli adempimenti dei decreti attuativi della presente legge, le amministrazioni competenti provvedono attraverso una diversa allocazione delle ordinari e risorse umane, finanziarie e strumentali, allo stato in dotazione alle medesime amministrazioni. In conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, qualora uno o più decreti attuativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i decreti legislativi dai quali derivano nuovi o maggiori oneri sono emanati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi, ivi compresa la legge di stabilità, che stanzino le occorrenti risorse finanziarie.
13. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 10, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può adottare, con la medesima procedura di cui ai commi 10 e 11, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse. Il monitoraggio permanente degli effetti degli interventi di attuazione della presente legge, con particolare riferimento agli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini e sulle modalità di entrata e uscita nell'impiego, anche ai fini dell'adozione dei decreti di cui al primo periodo, è assicurato dal sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che vi provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
14. Sono fatte salve le potestà attribuite alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano dai rispettivi statuti speciali e dalle relative norme di attuazione, le competenze delegate in materia di lavoro e quelle comunque riconducibili all'articolo 116 della Costituzione e all'articolo 10 della legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.
15. La presente legge e i decreti legislativi di attuazione entrano in vigore il giorno successivo a quello della loro pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 10 dicembre 2014

NAPOLITANO
Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri
Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Visto, il Guardasigilli: Orlando

DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, N. 22

GU n.54 del 6-3-2015

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00036)

TITOLO I

DISCIPLINA DELLA NUOVA PRESTAZIONE DI ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, terzo comma, della Costituzione;
Visto l'articolo 1, comma 1, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il quale, allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi;
Visto l'articolo 1, comma 2, lettera b), della citata legge n. 183 del 2014, recante i criteri di delega relativi al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria, in particolare tramite la rimodulazione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI);
Visto l'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014, il quale, allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
Visto l'articolo 1, comma 4, lettera p), della legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo all'introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale;
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 24 dicembre 2014;
Vista l'intesa sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 12 febbraio 2015;
Acquisiti i pareri delle competenti commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;
Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con i Ministri dell'economia e delle finanze e per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

Emana
il seguente decreto legislativo:

Art. 1 - Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASpI

1. A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, una indennità mensile di disoccupazione, denominata: «Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)», avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpI sostituisce le prestazioni di ASpI e mini-ASpI introdotte dall'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

Art. 2 - Destinatari

1. Sono destinatari della NASpI i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali ultimi trovano applicazione le norme di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, all'articolo 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457, all'articolo 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, e all'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

Art. 3 - Requisiti

1. La NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:
   a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
   b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
   c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.
2. La NASpI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012.

Art. 4 - Calcolo e misura

1. La NASpI è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.
2. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, la NASpI è pari al 75 per cento della retribuzione mensile. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 per cento della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo. La NASpI non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo mensile massimo di 1.300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

3. La NASpI si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.
4. Alla NASpI non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

Art. 5 - Durata

1. La NASpI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2017 la NASpI è corrisposta per un massimo di 78 settimane.

Art. 6 - Domanda e decorrenza della prestazione

1. La domanda di NASpI è presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
2. La NASpI spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Art. 7 - Condizionalità

1. L'erogazione della NASpI è condizionata alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni.
2. Con il decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpI alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.
3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono determinate le condizioni e le modalità per l'attuazione della presente disposizione nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva di cui al comma 1.

Art. 8 - Incentivo all'autoimprenditorialità

1. Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpI può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.
2. L'erogazione anticipata in un'unica soluzione della NASpI non dà diritto alla contribuzione figurativa, né all'Assegno per il nucleo familiare.
3. Il lavoratore che intende avvalersi della liquidazione in un'unica soluzione della NASpI deve presentare all'INPS, a pena di decadenza, domanda di anticipazione in via telematica entro trenta giorni dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

4. Il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpI è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale.

Art. 9 - Compatibilità con il rapporto di lavoro subordinato

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tale caso la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. La contribuzione versata durante il periodo di sospensione è utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.
2. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione conserva il diritto alla prestazione, ridotta nei termini di cui all'articolo 10, a condizione che comunichi all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo previsto e che il datore di lavoro o, qualora il lavoratore sia impiegato con contratto di somministrazione, l'utilizzatore, siano diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore per i quali il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpI e non presentino rispetto ad essi rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti. La contribuzione versata è utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.
3. Il lavoratore titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale che cessi da uno dei detti rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa, o di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012, e il cui reddito sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, ha diritto, ricorrendo tutti gli altri requisiti, di percepire la NASpI, ridotta nei termini di cui all'articolo 10, a condizione che comunichi all'INPS entro trenta giorni dalla domanda di prestazione il reddito annuo previsto.
4. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro subordinato non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

Art. 10 - Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale ricava un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La NASpI è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la NASpI percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

2. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

Art. 11 - Decadenza

1. Ferme restando le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva previste dal decreto di cui all'articolo 7, comma 3, il lavoratore decade dalla fruizione della NASpI nei seguenti casi:
   a) perdita dello stato di disoccupazione;
   b) inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alle comunicazioni di cui all'articolo 9, commi 2 e 3;
   c) inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale senza provvedere alla comunicazione di cui all'articolo 10, comma 1, primo periodo;
   d) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
   e) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, salvo il diritto del lavoratore di optare per la NASpI.

Art. 12 - Contribuzione figurativa

1. La contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione di cui all'articolo 4, comma 1, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpI per l'anno in corso.
2. Le retribuzioni computate nei limiti di cui al comma 1, rivalutate fino alla data di decorrenza della pensione, non sono prese in considerazione per la determinazione della retribuzione pensionabile qualora siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta non considerando tali retribuzioni. Rimane salvo il computo dell'anzianità contributiva relativa ai periodi eventualmente non considerati nella determinazione della retribuzione pensionabile ai fini dell'applicazione dell'articolo 24, comma 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Art. 13 - Misura dell'indennità per i soci lavoratori ed il personale artistico

1. Per i soci lavoratori delle cooperative di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, e per il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, a decorrere dal 1° maggio 2015 la NASpI è corrisposta nella misura di cui all'articolo 4.

Art. 14 - Rinvio

1. Alla NASpI si applicano le disposizioni in materia di ASpI in quanto compatibili.

TITOLO II
INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA (DIS-COLL)

Art. 15 - Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - DIS-COLL

1. In attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle forme contrattuali previsti all'articolo 1, comma 7, lettera a), della legge n. 183 del 2014, in via sperimentale per il 2015, in relazione agli eventi di

disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.

2. La DIS-COLL è riconosciuta ai soggetti di cui al comma 1 che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:
   a) siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni;
   b) possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;
   c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di cui al comma 1 di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.
3. La DIS-COLL è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione di cui al comma 1, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi.
4. La DIS-COLL, rapportata al reddito medio mensile come determinato al comma 3, è pari al 75 per cento dello stesso reddito nel caso in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo la DIS-COLL è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo. La DIS-COLL non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.300 euro nel 2015, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.
5. La DIS-COLL si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.
6. La DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi.
7. Per i periodi di fruizione della DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi.
8. La domanda di DIS-COLL è presentata all'INPS, in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
9. La DIS-COLL spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.
10. L'erogazione della DIS-COLL è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma, 2 lettera g), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni. Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della DIS-COLL alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.

11. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a cinque giorni il lavoratore decade dal diritto alla DIS-COLL. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a cinque giorni la DIS-COLL è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. Al termine di un periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.
12. Il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve comunicare all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo che prevede di trarne. Nel caso di mancata comunicazione del reddito previsto il beneficiario decade dal diritto alla DIS-COLL a decorrere dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale. La DIS-COLL è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la DIS-COLL percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.
13. I soggetti di cui all'articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012 fruiscono fino al 31 dicembre del 2015 esclusivamente delle prestazioni di cui al presente articolo. Restano salvi i diritti maturati in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi nell'anno 2013.
14. Le risorse finanziarie già previste per il finanziamento della tutela del sostegno al reddito dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 e all'articolo 2, commi 51 e 56, della legge n. 92 del 2012, concorrono al finanziamento degli oneri relativi alle disposizioni di cui al presente articolo per l'anno 2015 e pertanto in relazione allo stesso anno 2015 non trovano applicazione le disposizioni di cui al citato articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012.
15. All'eventuale riconoscimento della DIS-COLL ai soggetti di cui al presente articolo anche per gli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanzino le occorrenti risorse finanziarie e in particolare con le risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183 del 2014.

TITOLO III
ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE

Art. 16 - Assegno di disoccupazione - ASDI

1. A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituito, in via sperimentale per l'anno 2015, l'Assegno di disoccupazione (ASDI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori beneficiari della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) di cui all'articolo 1 che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata entro il 31 dicembre 2015, siano privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di

bisogno.

2. Nel primo anno di applicazione gli interventi sono prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e, quindi, ai lavoratori in età prossima al pensionamento. In ogni caso, il sostegno economico non potrà essere erogato esaurite le risorse del Fondo di cui al comma 7.
3. L'ASDI è erogato mensilmente per una durata massima di sei mesi ed è pari al 75 per cento dell'ultima indennità NASpI percepita, e, comunque, in misura non superiore all'ammontare dell'assegno sociale, di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335. L'ammontare di cui al periodo precedente è incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore nella misura e secondo le modalità stabilite con il decreto di cui al comma 6.
4. Al fine di incentivare la ricerca attiva del lavoro i redditi derivanti da nuova occupazione possono essere parzialmente cumulati con l'ASDI nei limiti e secondo i criteri stabiliti con il decreto di cui al comma 6.
5. La corresponsione dell'ASDI è condizionata all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego, contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte è obbligatoria, pena la perdita del beneficio.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti:
   a) la situazione economica di bisogno del nucleo familiare di cui al comma 1, valutata in applicazione dell'ISEE, di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, non computando l'ammontare dei trattamenti NASpI percepiti dal richiedente l'ASDI;
   b) l'individuazione di criteri di priorità nell'accesso in caso di risorse insufficienti ad erogare il beneficio ai lavoratori nelle condizioni di cui al comma 2;
   c) gli incrementi dell'ASDI per carichi familiari del lavoratore di cui al comma 3, comunque nel limite di un importo massimo;
   d) i limiti ed i criteri di cumulabilità dei redditi da lavoro conseguiti nel periodo di fruizione dell'ASDI di cui al comma 4;
   e) le caratteristiche del progetto personalizzato e il sistema degli obblighi e delle misure conseguenti all'inottemperanza agli impegni in esso previsti;
   f) i flussi informativi tra i servizi per l'impiego e l'INPS volti ad alimentare il sistema informativo dei servizi sociali, di cui all'articolo 21 della legge 8 novembre 2000, n. 328, per il tramite del Casellario dell'assistenza, di cui all'articolo 13 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
   g) i controlli per evitare la fruizione indebita della prestazione;
   h) le modalità di erogazione dell'ASDI attraverso l'utilizzo di uno strumento di pagamento elettronico.
7. Al finanziamento dell'ASDI si provvede mediante le risorse di uno specifico Fondo istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La dotazione del Fondo è pari ad euro 200 milioni nel 2015 e 200 milioni nel 2016. Nel limite dell'1 per cento delle risorse attribuite al Fondo, possono essere finanziate attività di assistenza tecnica per il supporto dei servizi per l'impiego, per il monitoraggio e la valutazione degli interventi, nonché iniziative di comunicazione per la diffusione della conoscenza sugli interventi. All'attuazione e alla gestione dell'intervento provvede l'INPS con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. L'INPS riconosce il beneficio in base

all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata della prestazione, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet.

8. All'eventuale riconoscimento dell'ASDI negli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanzino le occorrenti risorse finanziarie e in particolare con le risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183 del 2014.

TITOLO IV
CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Art. 17 - Contratto di ricollocazione

1. Il Fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, è incrementato, per l'anno 2015, di 32 milioni di euro provenienti dal gettito relativo al contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Nel rispetto dei principi del presente decreto, le regioni, nell'ambito della programmazione delle politiche attive del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera u), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, possono attuare e finanziare il contratto di ricollocazione.
2. Il soggetto in stato di disoccupazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, ha diritto di ricevere dai servizi per il lavoro pubblici o dai soggetti privati accreditati un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro attraverso la stipulazione del contratto di ricollocazione, finanziato ai sensi del comma 1, a condizione che il soggetto effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità, ai sensi del decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 10 dicembre 2014 n. 183, in materia di politiche attive per l'impiego.
3. A seguito della definizione del profilo personale di occupabilità, al soggetto è riconosciuta una somma denominata «dote individuale di ricollocazione» spendibile presso i soggetti accreditati.
4. Il contratto di ricollocazione prevede:
   a) il diritto del soggetto a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte del soggetto accreditato;
   b) il dovere del soggetto di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte dal soggetto accreditato;
   c) il diritto-dovere del soggetto a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro, organizzate e predisposte dal soggetto accreditato.
5. L'ammontare della dote individuale è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità e il soggetto accreditato ha diritto a incassarlo soltanto a risultato occupazionale ottenuto, secondo quanto stabilito dal decreto legislativo di cui al comma 2.
6. Il soggetto decade dalla dote individuale nel caso di mancata partecipazione alle iniziative previste dalle lettere b) e c) del comma 4 o nel caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 pervenuta in seguito all'attività di accompagnamento attivo al lavoro. Il soggetto decade altresì in caso di perdita dello stato di disoccupazione.
7. All'eventuale rifinanziamento del Fondo di cui al comma 1 negli anni successivi al 2015 si provvede con quota parte delle risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014 n. 183.

TITOLO V
DISPOSIZIONI FINANZIARIE E FINALI

Art. 18 - Copertura finanziaria

1. Ai maggiori oneri derivanti dagli articoli da 1 a 15, valutati in 751 milioni di euro per l'anno 2015, 1.574 milioni di euro per l'anno 2016, 1.902 milioni di euro per l'anno 2017, 1.794 milioni di euro per l'anno 2018, 1.707 milioni di euro per l'anno 2019, 1.706 milioni di euro per l'anno 2020, 1.709 milioni di euro per l'anno 2021, 1.712 milioni di euro per l'anno 2022, 1.715 milioni di euro per l'anno 2023 e 1.718 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 e dagli articoli 16 e 17, pari a 232 milioni di euro per l'anno 2015 e a 200 milioni di euro per l'anno 2016, si provvede, quanto a 114 milioni di euro per l'anno 2015, a valere sulle risorse di cui all'articolo 15, comma 14 e, per la restante parte, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.
2. Il Ministro dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto e, nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di cui al comma 1, adotta tempestivamente, nel rispetto dei saldi di finanza pubblica, le conseguenti iniziative legislative volte alla correzione dei predetti effetti, ai sensi dell'articolo 17, comma 13, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ovvero, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera l), della legge medesima, qualora tali scostamenti siano in procinto di verificarsi al termine dell'esercizio finanziario.
3. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 19 - Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.
   Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 4 marzo 2015
MATTARELLA
Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri
Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze
Madia, Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione
Visto, il Guardasigilli: Orlando

DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, N. 23

GU n. 54 del 6-3-2015

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00037)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, secondo comma, della Costituzione;
Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante delega al Governo allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva;
Visto l'articolo 1, comma 7, lettera c), della medesima legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega volto a prevedere, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 24 dicembre 2014;
Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;
Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;
Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Emana
il seguente decreto legislativo:

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.
2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.
3. 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, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2 - Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso

servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.
4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Art. 3 - Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.
2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Art. 4 - Vizi formali e procedurali

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Art. 5 - Revoca del licenziamento

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 6 - Offerta di conciliazione

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.
2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.
3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore

di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7 - Computo dell'anzianità negli appalti

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8 - Computo e misura delle indennità per frazioni di anno

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Art. 9 - Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

1. 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, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.
2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10 - Licenziamento collettivo

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11 - Rito applicabile

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 12 - Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

   Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 4 marzo 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Visto, il Guardasigilli: Orlando

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE IL TESTO ORGANICO DI RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76, 87, quinto comma, della Costituzione;

VISTO l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che, allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;

VISTO l'articolo 1, comma 7, lettera a), recante il criterio di delega volto a individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;

VISTO l'articolo 1, comma 7, lettera b), recante il criterio di delega volto a promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;

VISTO l'articolo 1, comma 7, lettera d), recante il criterio di delega volto a rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;

VISTO l'articolo 1, comma 7, lettera e), recante il criterio di delega volto a revisionare la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento e a prevedere che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi;

VISTO l'articolo 1, comma 7, lettera h), recante il criterio di delega volto a prevedere, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, della possibilità di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del presente comma, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

VISTO l'articolo 1, comma 7, lettera i), recante il criterio di delega relativo all'abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;

VISTA la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del……;

ACQUISITI i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del…..;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali

EMANA
il seguente decreto legislativo

TITOLO I
LAVORO SUBORDINATO

CAPO I

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

CAPO II
Sezione I - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 2 - Definizioni
1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Ai fini della disciplina della presente sezione si intendono per:
   a) «tempo pieno» l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;
   b) «tempo parziale» l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
   c) «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale» quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
   d) «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale» quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
   e) «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto» quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d);
   f) «lavoro supplementare» quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 3, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno;
   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.

Art. 3 - Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale
1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Art. 4 - Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche

1. 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.
2. I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili, nonché le conseguenze del suo superamento.
3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo.
4. I contratti collettivi possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. I contratti collettivi possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.
5. 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 può 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.
6. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.
7. 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. 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. I contratti collettivi stabiliscono:
   1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
   2) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
   3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa;
   4) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma.
8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi.
9. Nel caso 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 di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, 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 prevedono, 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.

10. Ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 7, n. 4, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 6, commi da 3 a 5, della presente disciplina, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola flessibile o elastica.

Art. 5 - Trattamento del lavoratore a tempo parziale

1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi per il solo fatto di lavorare a tempo parziale.
2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio qualora l'assunzione avvenga con contratto a tempo parziale di tipo verticale.

Art. 6 - Trasformazione del rapporto

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
3. 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, hanno 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.
4. 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 ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, 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, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. 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 ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

6. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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.
8. 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. I contratti collettivi possono individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.
9. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 7 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale)

1. 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.

Art. 8 - Sanzioni

1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alle retribuzioni ed al versamento dei contributi dovuti per le prestazioni effettivamente rese.
2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data della sentenza. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.
3. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

Art. 9 - Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i

lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.
3. La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.
4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 10 - Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute nell'articolo 8, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

Sezione II
LAVORO INTERMITTENTE

Art. 11 - Definizione e tipologie

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 12.
2. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 12 - Casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, anche con riferimento alla possibilità di stipulare

tale contratto in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, all'individuazione dei casi di utilizzo del lavoro intermittente si provvede con decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.
3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
4. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:
   a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
   b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
   c) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 e seguenti del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni.

Art. 13 - Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
   a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 12, che consentono la stipulazione del contratto;
   b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
   c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
   d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
   e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
   f) misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
2. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.
3. 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. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a

ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Art. 14 - Indennità di disponibilità

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali ha garantito la disponibilità al datore di lavoro. La misura dell'indennità è prevista dai contratti collettivi e, comunque, non è inferiore a quanto previsto con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
3. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.
4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.
5. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire un motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

Art. 15 - Principio di non discriminazione

1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.
2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.
3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 14.

Art. 16 - Computo del lavoratore intermittente

1. 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.

CAPO III
LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 17 - Apposizione del termine e durata massima

1. È consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, di durata non superiore a trentasei mesi.
2. Fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 19, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni equivalenti ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si considera a tempo indeterminato dalla data della stipula.
4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Art. 18 - Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
   a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
   b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
   c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
   d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2008, e successive modificazioni.

Art. 19 - Proroghe e rinnovi

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il con-

tratto si considera a tempo indeterminato dalla data della sesta proroga.

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Fino all'adozione del decreto di cui al periodo precedente continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.
3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 dell'articolo 25 per le società già costituite.

Art. 20 - Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 17, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 19, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo ed al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 21 - Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1. 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 nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:
   a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
   b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito con legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
   c) nelle attività stagionali di cui all'articolo 19, comma 2;
   d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
   e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività' di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.
4. In caso di violazione del limite percentuale di cui comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:
   a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
   b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
5. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4 sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.
6. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alle rappresentanze sindacali unitarie dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art. 22 - Diritti di precedenza

1. Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al primo periodo. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
2. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

3. Il diritto di precedenza di cui ai commi precedenti deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 17, comma 4, può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 23 - Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.
2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da lire 154,94 euro a 1.032,91 euro.

Art. 24 - Formazione

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 25 - Criteri di computo

1. 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.

Art. 26 - Decadenza e tutele

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del predetto articolo 6.
2. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato ai sensi della presente Sezione, 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, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta 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.
3. In presenza di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

Art. 27 - Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione della presente Sezione, in quanto già disciplinati da specifiche normative:
   a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 23 e 25, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
   b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
   c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione della presente Sezione:
   a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
   b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
   c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale.
3. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

CAPO IV
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 28 - Definizione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un somministratore autorizzato, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 29 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 10 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.
2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione di lavoro a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno

sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, come individuati da decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 30 - Divieti

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
   a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
   b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
   c) presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
   d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2008, e successive modificazioni.

Art. 31 - Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
   a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
   b) il numero dei lavoratori da somministrare;
   c) la presenza di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
   d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
   e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
   f) il luogo e l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.
2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.
3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

Art. 32 - Disciplina dei rapporti di lavoro

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali. Nel contratto è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore a quanto previsto con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

3. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al Capo III per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 17, 19, 20 e 21. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.
4. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro.
5. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

Art. 33 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
2. 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.
3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori del somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo n. 81 del 2008.
5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.
6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.
7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nello svolgimento delle sue mansioni.
8. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 34 - Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970 e successive modificazioni.
2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
3. L'utilizzatore comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:
   a) prima della stipula del contratto o, nel caso in cui ricorrano motivate ragioni di urgenza entro i cinque giorni successivi, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro;
   b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 35 - Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 32, comma 1, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.
4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 36 - Somministrazione irregolare

1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 29, 30, 31, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.
3. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal

somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

4. La presente disposizione non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 37 - Decadenza e tutele

1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 36, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966 e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.
2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna, altresì, il datore di lavoro al risarcimento del danno in 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, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Art. 38 - Sanzioni

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 29, 30, 31, comma 1, nonché, per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui all'articolo 31, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.
2. La violazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 33, comma 3, secondo periodo, e 34, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

CAPO V
APPRENDISTATO

Art. 39 - Definizione

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
   a) apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale;
   b) apprendistato professionalizzante;
   c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. L'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Art. 40 - Disciplina generale

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa.
2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 42, comma 5.
3. 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.
4. Al termine dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:
   a) divieto di retribuzione a cottimo;
   b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento è finalizzato il contratto, ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
   c) presenza di un tutore o referente aziendale;
   d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le Regioni;
   e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
   f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;
   g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, superiore a trenta giorni;
   h) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.
2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
b) assicurazione contro le malattie;
c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
d) maternità;
e) assegno familiare.
f) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1º gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 276 del 2003 non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.
4. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 41 - Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale

1. L'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 6.
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale professionale.
3. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione pro-

fessionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano.

4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 1, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il contratto di apprendistato può essere prorogato di un anno anche nel caso in cui, al termine del periodo di formazione, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale.
5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, rivolti ai giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali, per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore.
6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore. Con il medesimo decreto sono, altresì, definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato negli istituti tecnici e professionali, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolta in apprendistato ed i requisiti delle imprese nelle quali si svolge, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni. La formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.
7. 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.
8. Per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.
9. 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.

Art. 42 - Apprendistato professionalizzante

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi

di classificazione e inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.
3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014.
4. Le regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.
5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Art. 43 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione Tecnica Superiore.
2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca di cui al comma 4, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'Università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, che stabilisce l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il suddetto protocollo stabilisce altresì il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro entro il massimo di sessanta, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n.

286, e successive modificazioni. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e, di norma, nei percorsi di Istruzione Tecnica Superiore non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

3. 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.
4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.
5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 44 - Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato stabilendo, per la tipologia di cui all'articolo 41, il numero di ore da effettuare in azienda. Tali standard costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.
2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata ai fini della qualifica professionale, del diploma o della specializzazione è di competenza del datore di lavoro nel contratto di apprendistato professionalizzante, dell'istituzione formativa di appartenenza dello studente per l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e dell'istituzione formativa di appartenenza o dell'ente di ricerca per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.
3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.
4. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dalla istituzione formativa di provenienza dell'allievo secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

Art. 45 - Disposizioni finali

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile, e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 41, 42 e 43, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.
2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 40, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 40, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione territoriale del lavoro competente.
3. 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.
4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 40, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604 del 1966, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.
5. Per le regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente Capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 42, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.
6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 42 e 43, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.
7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.
8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.
9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e

di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

10. Con successivo decreto, ai sensi dell'art. 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

CAPO VI
ABROGAZIONI E DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 46 - Abrogazioni e norme transitorie

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:
   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.
2. L'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 è abrogato a far data dai diciotto mesi successivi all'entrata in vigore del presente decreto.

TITOLO II
RICONDUZIONE AL LAVORO SUBORDINATO

CAPO I

Art. 47 - Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente

1. 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.
2. Restano salve da quanto disposto al comma 1:

a) le collaborazioni 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) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
c) 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;
d) 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. come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

3. In attesa del riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, quanto disposto dal comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni fino al 1° gennaio 2017.

Art. 48 - Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

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 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 degli effetti di cui al successivo comma 2 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 di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
   b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.
2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), 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.

CAPO II

Art. 49 - Superamento del contratto a progetto

1. 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 presente decreto.
2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

Art. 50 - Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:
   a) al primo comma sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «di capitale»;

b) i commi secondo e terzo sono abrogati.

2. L'articolo 1, comma 30, della legge n. 92 del 2012 è abrogato.
3. 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.

TITOLO III
LAVORO ACCESSORIO

Art. 51 - Definizione e campo di applicazione

1. 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, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. 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, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.
2. Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 4 e nel limite complessivo di 3.000 euro di corrispettivo per anno civile, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:
   a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
   b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.
3. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.
4. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 52 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.
5. È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito della esecuzione di appalti fatti salve specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.
6. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 52 - Disciplina del lavoro accessorio

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusiva-

mente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.

2. In attesa della emanazione del decreto di cui al comma 1, 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.
3. 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.
4. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso dal concessionario di cui al comma 8, successivamente all'accreditamento dei buoni da parte del beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.
5. Fermo restando quanto disposto dal comma 7, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze effettuando altresì il versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali può essere rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.
7. In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari.
8. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regolamenta i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 6 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Art. 53 - Coordinamento informativo a fini previdenziali, abrogazioni e regime transitorio

1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dal presente decreto, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo che precede, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 54 - Abrogazioni

1. A far data dall'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati gli articoli da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003.
2. 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 presente decreto.

TITOLO IV
DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Art. 55 - Mutamenti delle mansioni

1. 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 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».
2. L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato.

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 1, COMMI 8 E 9 DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N.183, RECANTE "DELEGHE AL GOVERNO IN MATERIA DI RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI, DEI SERVIZI PER IL LAVORO E DELLE POLITICHE ATTIVE, NONCHÉ IN MATERIA DI RIORDINO DELLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA E DI TUTELA E CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, VITA E DI LAVORO.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;
VISTA la legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro";
VISTO in particolare l'articolo 1, commi 8 e 9, della citata legge n. 183 del 2014 che conferisce delega al Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
VISTO il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
VISTO il decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119 recante "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi";
VISTA la legge 8 marzo 2000, n. 53 recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
VISTA la legge 5 febbraio 1992, n. 104 recante "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate";
VISTO il decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, recante "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province" convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119;
VISTA la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del ..... ;
ACQUISITI i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica
VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del .....;

SU PROPOSTA del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

Emana
il seguente decreto legislativo:

Art. 1 - Oggetto e finalità

1. Le disposizioni del presente decreto legislativo, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recano misure sperimentali volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Art. 2 - Modifiche all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di divieto di adibire al lavoro le donne

1. Al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
   a) all'articolo 16, comma 1, la lettera d) è sostituita dalla seguente: "d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi".
   b) dopo l'articolo 16 è inserito il seguente:
   "Art. 16-bis (Rinvio e sospensione del congedo di maternità). 1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.
2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.".

Art. 3 - Modifiche all'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico)

1. All'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17".

Art. 4 - Modifiche all'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento

1. All'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 6 è inserito il seguente: "6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo".

Art. 5 - Modifiche all'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità

1. All'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
   a) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti: "1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66".
   1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre";
   b) il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione

dell'indennità di cui al comma 1-ter.".

Art. 6 - Modifiche all'articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento

1. All'articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. Il congedo di cui all'articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore".

Art. 7 - Modifiche all'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale

1. All'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
   a) al comma 1 le parole "nei primi suoi otto anni di vita" sono sostituite dalle seguenti: "nei primi suoi dodici anni di vita";
   b) dopo il comma 1-bis è inserito il seguente comma: "1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo.";
   c) il comma 3 è sostituito dal seguente: "3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria".

Art. 8 - Modifiche all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del congedo parentale

1. All'articolo 33, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le parole: "entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino" sono sostituite dalle seguenti: "entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino".

Art. 9 - Modifiche all'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di trattamento economico e normativo

1. All'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
   a) al comma 1, le parole "fino al terzo anno" sono sostituite dalle seguenti: "fino al sesto anno";
   b) il comma 3 è abrogato.

Art. 10 - Modifiche all'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale nei casi di adozione e affidamento

1. All'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 2 le parole "entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia" sono sostituite dalle seguenti: "entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia"
b) il comma 3 è sostituito dal seguente: "3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia".

Art. 11 - Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoro notturno

1. All'articolo 53, comma 2, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo la lettera b), è inserita la seguente: "b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa".

Art. 12 - Modifiche all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia dimissioni

1. All'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
   a) il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso";
   b) il comma 5 è abrogato.

Art. 13 - Modifiche all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335

1. Dopo l'articolo 64 sono inseriti i seguenti:
   "Art. 64-bis (Adozioni e affidamenti). 1. In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui all'apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
   Art. 64-ter (Automaticità delle prestazioni) 1. I lavoratori e le lavoratrici iscritte alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla Gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente".

Art. 14 - Modifica del Capo XI del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

1. La rubrica del Capo XI è sostituita dalla seguente: "Lavoratori autonomi".

Art. 15 - Modifiche all'articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

1. All'articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 1, è inserito il seguente: "1-bis. L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre lavoratore autonomo, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.".

Art. 16 - Modifiche all'articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di modalità di erogazione dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole)

1. All'articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
   a) dopo il comma 1 è inserito il seguente: "1-bis. L'indennità di cui all'articolo 66, comma 1-bis, è erogata previa domanda all'INPS, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore autonomo ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.";
   b) il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26".

Art. 17 - Modifica del Capo XII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

1. La rubrica del Capo XII è sostituita dalla seguente: "Liberi professionisti".

Art. 18 - Modifiche all'articolo 70 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di indennità di maternità per le libere professioniste

1. All'articolo 70 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 3-bis è aggiunto il seguente: "3-ter. L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre libero professionista per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre".

Art. 19 - Modifiche all'articolo 71 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di termini e modalità della domanda per l'indennità di maternità per le libere professioniste

1. All'articolo 71 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 3 è inserito il seguente: "3-bis. L'indennità di cui all'articolo 70, comma 3-ter è erogata previa domanda al competente ente previdenziale, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre libero professionista ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.".

Art. 20 - Modifiche all'articolo 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di indennità di maternità per le libere professioniste nei casi di adozione e affidamento

1. All'articolo 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
   a) il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 70 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26";
   b) il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. La domanda deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del minore e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia".

Art. 21 - Modifiche all'articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante disposizioni in vigore

1. All'articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
   a) al comma 1 sono abrogate le lettere m) e z).

b) al comma 2, la lettera h) è sostituita dalla seguente: "h) il decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998".

Art. 22 - Disposizioni in materia di telelavoro

1. I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di cure parentali in forza di accordi collettivi, beneficiano dell'esclusione dei lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Art. 23 - Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato imprenditore, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2. Le collaboratrici a progetto, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre idonea certificazione.
4. Durante il periodo di congedo di cui al comma 1 è dovuta l'intera retribuzione . Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Articolo 24 - Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata

1. In via sperimentale, per il triennio 2016-2018, una quota pari al 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello", di cui al capitolo 4330 dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, missione 25 "Politiche previdenziali", programma 25.3 "Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali", è destinata alla promozione della conciliazione

tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri indicati al comma 2.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definiti criteri e modalità per l'utilizzo delle risorse di cui al comma 1. Il medesimo decreto definisce ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali.
3. All'elaborazione delle linee guida ed al coordinamento delle connesse attività di monitoraggio degli interventi di cui al comma 2 provvede una cabina di regia di cui fanno parte tre rappresentanti designati dal Presidente del Consiglio dei Ministri o da un Ministro delegato per le politiche della famiglia, per le pari opportunità, per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e delle finanze, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali che lo presiede.

Articolo 25 - Disposizioni finanziare

1. Le disposizioni del presente decreto, con esclusione dell'articolo 24, si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo.
2. L'eventuale riconoscimento dei benefici ad anni successivi al 2015 è condizionata alla entrata in vigore di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che individuino adeguata copertura finanziaria.
3. Agli oneri derivanti dagli articoli da 2 a 23 del presente decreto valutati in 222 milioni di euro per l'anno 2015 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190

VERBALE DI ACCORDO NOVARTIS FARMA

Addì, 20 Marzo 2015, alle ore 12:00, presso la sede di Largo U. Boccioni 1, Origgio (VA), si sono incontrati:
(1) Novartis Farma S.p.A. ("Novartis Farma"), rappresentata da Sandro Mazzucchelli e Chiara Antonioletti
(2) la Rappresentanza Sindacale Unitaria ("RSU") di Novartis Farma S.p.A. rappresentata da Edoardo Mazzetto
(3) Alcon Italia S.p.A ("Alcon") rappresentata da Nicola Grieco
(4) la RSU di Alcon Italia S.p.A., rappresentata da Ivan Merli, Alessandro Donati, Maria Grazia Grato, Laura Paganelli
(5) FEMCA-CISL, rappresentata da Marco Napoli e Maurizio Ferrari
(6) FILCTEM-CGIL, rappresentata da Giancarlo Lombardo e Ermanno Donghi
(7) UILTEC, rappresentata da Fabio Pennati

Premesso che

(A) In esecuzione di quanto già anticipato nel corso di precedenti incontri con la RSU di Alcon e le organizzazioni sindacali territoriali indicate in epigrafe, Novartis intende formalizzare con il presente verbale quanto sostanzialmente già definito in tali incontri nonché quanto già condiviso relativamente al nuovo assetto organizzativo consistente nella creazione di un unico comparto cross-divisionale denominato Novartis Business Service (NBS) che consentirà di centralizzare, standardizzare ed armonizzare i processi per rispondere alle molteplici esigenze delle Società del Gruppo.

(B) A livello Italia, interessata al processo di consolidamento di cui alla premessa A) è la funzione denominata Information Technology (IT) ed è previsto che ai lavoratori facenti parte della funzione IT di Alcon verrà proposta la cessione del loro contratto di lavoro a Novartis Farma S.p.A.

Tutto ciò premesso, dopo approfondita discussione, si formalizza quanto segue.

1. I 7 addetti alla struttura IT di Alcon assunti a tempo indeterminato che acconsentiranno alla cessione del loro contratto di lavoro a Novartis Farma con mantenimento dell'anzianità maturata presso Alcon, saranno inseriti all'interno dell'organizzazione NBS preposta a prestare attività per le diverse società del Gruppo attraverso contratti di servizi inter-company.
2. Considerata la peculiarità della situazione, l'assoluta novità della questione, la conseguente assenza di oggettivi precedenti tecnico/giuridici sul punto collegabili alla fattispecie "cessione del contratto di lavoro" e la già dichiarata, nel corso degli incontri di cui al punto A), intenzione di Novartis Farma di riconoscere ai lavoratori in forza presso Alcon con contratto a tempo indeterminato l'anzianità di servizio ivi maturata (riconoscimento che avverrà utilizzando il meccanismo della c.d. "anzianità convenzionale"), in proposito Novartis Farma dichiara che formalizzerà tempestivamente in apposita comunicazione individuale ai suddetti lavoratori la propria scelta di non applicare comunque nei loro confronti le disposizioni del Decreto Legislativo ….. (cosiddetto "contratto a tutele crescenti") relative al regime giuridico applicabile in caso di recesso datoriale dal rapporto di lavoro, salvo il caso in cui tale disciplina sarebbe stata comunque applicabile ai dipendenti citati al punto 1 nel caso di loro permanenza in Alcon.
3. Nel ribadire che non sono previste ricadute occupazionali, si ritiene comunque utile precisare altresì che nel caso in cui, per qualsivoglia ragione dovesse determinarsi l'esigenza di gestire l'esubero di tutti o parte dei 7 addetti a tempo indeterminato della struttura IT proveniente da Alcon prima che tali addetti abbiano maturato presso Novartis Farma 12 mesi di anzianità di cui almeno sei mesi di lavoro effettivamente prestato, Novartis Farma e la competente parte sindacale si impegnano a rincontrarsi in tempo utile per identificare possibili soluzioni condivise in relazione a quanto qui specificato.
4. L'incontro di cui sopra sarà finalizzato a determinare congiuntamente ed in riferimento ai soli 7 lavoratori a tem-

po indeterminato sopra menzionati (punto 1), che risulteranno operanti in Novartis Farma, tra le varie soluzioni concretamente ipotizzabili quella che assicuri a tali lavoratori, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, una tutela economica nell'insieme equivalente, ma in ogni caso non superiore, a quella prevista dagli ammortizzatori sociali vigenti alla data di sottoscrizione del presente verbale (ossia indennità di mobilità e contribuzione sociale figurativa ad essa associata), ma calcolata sulla base del trattamento che la normativa oggi vigente prevede con riferimento a quella che sarà l'eventuale data di cessazione del rapporto di lavoro e salvo, in ogni caso, quanto previsto al successivo punto 5. Ciò al fine di contemperare nel modo migliore gli interessi datoriali e dei lavoratori ed attuare nel contempo un'adeguata tutela sociale.

5. Si specifica che l'impegno di cui al punto 4 che precede troverà applicazione solo se un risultato analogamente utile non risulti già di per sé raggiungibile mediante l'utilizzo di ammortizzatori sociali (a mero titolo esemplificativo, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego – ASpI o la futura "Naspi" qualora nel frattempo sia effettivamente entrato in vigore il relativo Decreto Legislativo) che fossero concretamente applicabili ai 3 lavoratori suddetti nel caso in cui il loro rapporto di lavoro dovesse cessare in conseguenza della cessazione dei contratti inter-company.
6. Resta ovviamente sin d'ora inteso che Novartis Farma si impegna a tenere costantemente informate le competenti parti sindacali in merito all'evoluzione della struttura FSC sopra menzionata.
7. Qualora si dovesse comunque verificare qualsivoglia problematica in merito ai punti 4 e 5, Novartis Farma e le competenti rappresentanze sindacali si incontreranno, nello spirito del metodo partecipativo e delle conseguenti soluzioni operative nel tempo trovate, per condividere le più idonee soluzioni, al fine di individuare le opportunità di reciproco interesse che si dovessero presentare.

Letto, approvato e sottoscritto
Novartis Farma S.p.A.
RSU Novartis Farma S.p.A.
Alcon Italia S.p.A.
RSU Alcon Italia S.p.A.
FEMCA-CISL
FILCTEM-CGIL
UILTEC

NOTIZIE SUGLI AUTORI

Mario Fezzi
Avvocato in Milano - Membro dell'Esecutivo di AGI, Avvocati Giuslavoristi Italiani - Direttore di www.di-elle.it
Socio fondatore di Wikilabour.it - www.fezzi.it - m.fezzi@fezzi.it

Franco Scarpelli
Avvocato in Milano - Docente di diritto del lavoro nell'Università di Milano-Bicocca - Socio fondatore di Wikilabour.it
www.legalilavoro.it - f.scarpelli@legalilavoro.it

Studi "Legalilavoro"
Network professionale in Milano, Firenze, Roma, Bari, Messina - www.legalilavoro.it

Velia Addonizio
Avvocato in Milano - www.avvocatedellavoro.it - velia.addonizio@avvocatedellavoro.it

Mirko Altimari
Dottore di ricerca in diritto del lavoro e relazioni industriali - Università Cattolica di Milano - mirko.altimari@gmail.com

Maurizio Borali
Avvocato in Milano - www.fezzi.it - borali@fezzi.it

Silvia Chellini
Avvocato in Siena - silviachellini@libero.it

Stefano Chiusolo
Avvocato in Milano - www.fezzi.it - chiusolo@fezzi.it

Isabella Digiesi
Avvocato in Milano - www.fezzi.it – digiesi@fezzi.it

Franco Focareta
avvocato in Bologna: f.focareta@libero.it

Cosimo Francioso
Avvocato in Milano - Socio fondatore di Wikilabour.it - www.legalilavoro.it - c.francioso@legalilavoro.it

Silvia Gariboldi
Avvocato in Milano: silvia.gariboldi@magavv.it

Giovanni Marcucci
Avvocato in Milano, Socio fondatore di Wikilabour.it: giovanni.marcucci@magavv.it

Aurora Notarianni
Avvocato in Messina - Membro dell'Esecutivo di AGI, Avvocati Giuslavoristi Italiani
www.legalilavoro.it - a.notarianni@legalilavoro.it

Massimo Pallini
Avvocato in Roma - Docente di diritto del lavoro nell'Università di Milano
www.legalilavoro.it - m.pallini@legalilavoro.it

Simone Perego
Avvocato in Milano - www.fezzi.it – perego@fezzi.it

Fabio Rusconi
Avvocato in Firenze - www.legalilavoro.it fabio.rusconi@legalilavoro.it

Ettore Sbarra
Avvocato in Bari - www.legalilavoro.it - e.sbarra@legalilavoro.it

Federica Zironi
Avvocato in Milano - www.fezzi.it - zironi@fezzi.it