



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Consigliera Nazionale di Parità



SEMINARIO DI STUDIO SULLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

LEGGE N.92 DEL 28 GIUGNO 2012

12 settembre 2012 - UNIONCAMERE - Sala D. Longhi - Piazza Sallustio 21, Roma

La riforma del mercato del lavoro: tipologie contrattuali, flessibilità in uscita e tutela del lavoratore

prof. Francesco Basenghi
Università di Modena e Reggio Emilia
francesco.basenghi@unimore.it

Roma, 12 settembre 2012

La filosofia della riforma

Bilanciamento tra flessibilità “in entrata” e
flessibilità “in uscita”

attuato attraverso:

- riaffermazione della centralità del lavoro subordinato a tempo indeterminato
- contrazione degli spazi di utilizzabilità delle figure contrattuali flessibili (anche non subordinate)
- allentamento delle rigidità in tema di licenziamento illegittimo

Il contratto subordinato a tempo indeterminato come “dominante”

La novellazione dell'art. 1 del d. lgs. n. 368 del 2001 e la sua rilevanza sistematica

Prima:

“Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato”

Ora:

“Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”

Effetti:

- legittimazione degli orientamenti fondati sulla riconducibilità generale al contratto di lavoro subordinato a tp. indeterminato dei contratti “abusivi” e/o “irregolari”

Le tipologie contrattuali non subordinate riformate

- **contratto d'opera** (art. 2222 ss. cod. civ.)
- **contratto a progetto** (art. 61 d. lgs. n. 276 del 2003)

Il nuovo contratto d'opera

Obiettivo: limitazione delle pratica abusive (le c.d. “false partite iva”)

Strumento: previsione di una presunzione relativa di collaborazione coordinata e continuativa (quindi tendenzialmente a progetto) in presenza di almeno due dei tre indicatori di legge:

- che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;
- che il corrispettivo derivante dalla collaborazione costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi in toto percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni consecutivi;
- che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

Il nuovo contratto d'opera

Forte depotenziamento della previsione data la presenza di rilevanti limiti operativi.

La presunzione relativa non opera:

- quando il prestatore non sia titolare di posizione fiscale ai fini I.V.A. ("professione abituale", anche se non esclusiva);
- quando le prestazioni siano rese "nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni" (da definire con decreto del Min. lav.),

nonchè

- quando il prestatore sia titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo complessivo (anche da più committenti) non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 1 della l. n. 233 del 1990 e
- quando la prestazione sia "connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività"

Il nuovo contratto a progetto

- Novità su quattro ordini di istituti

- A) Definizione del requisito del progetto**

- I rapporto di collaborazione devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici. *"Il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale"*.

- Sul piano formale, si chiede la *"descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire"*

- Viene superato il riferimento ai *"programmi di lavoro o fasi di esso"*.

- Obbligazione di risultato?

Il nuovo contratto a progetto

A) Definizione del requisito del progetto.

-Il progetto non può consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente (necessità di definire in modo puntuale il singolo opus per escludere il potere conformativo *just in time* del committente).
Previsione pacifica già in passato.

-Il progetto non può comportare *“lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*. Superamento della tradizionale lettura giurisprudenziale in tema di indifferenza del tipo contrattuale rispetto ai contenuti dell'attività svolta.

Il nuovo contratto a progetto

B) Definizione del corrispettivo

Rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione dei compensi specifici proporzionati alla quantità e qualità del lavoro.

In mancanza di contratti collettivi, "il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto".

Dubbi sul funzionamento della previsione: a) con riferimento alla irrilevanza dell'elemento temporale ("indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività"); b) individuazione del contratto collettivo di riferimento.

Il nuovo contratto a progetto

C) Recesso

Ammesso *ex lege* il recesso ante tempus per giusta causa.

Ammesso, in presenza di previsione contrattuale, il recesso libero, prima della scadenza, da parte del solo collaboratore

Ammesso il recesso del committente prima della scadenza solo in presenza di profili oggettivi di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.

Il nuovo contratto a progetto

D) Conversione

La mancata individuazione di uno specifico progetto determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *ex tunc*. Validazione dell'orientamento giurisprudenziale più restrittivo (presunzione assoluta e/o sanzione)

La conversione è prevista anche “nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi”.

Le nuove associazioni in partecipazione

Novellazione dell'art. 2549 cod. civ.:

“Qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo.

“In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato”.

La previsione non si applica ai contratti certificati.

Le nuove associazioni in partecipazione

Presunzione relativa di subordinazione in caso di:

rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro “instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto”. Soluzione già validata in giurisprudenza;

apporto di lavoro non connotato da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività.

Le novità in tema di lavoro a termine

Interventi di vario segno:

- primo contratto di 12 mesi "acausale" (non prorogabile)
- aumento termini temporali prolungabilità di fatto del rapporto
- aumento termini temporali "cuscinetto" in caso di rinnovazione (derogabili da c. coll.)
- computabilità della somministrazione ai fini del superamento dei 36 mesi di durata massima complessiva dei rapporti
- aumento dei tempi di impugnabilità del termine
- riduzione dei tempi di ricorribilità in giudizio
- affermazione natura onnicomprensiva della indennità per termine illegittimo
- contributo addizionale 1,4% recuperabile in caso di conversione

Le novità sul lavoro subordinato

Contratto di inserimento: soppresso

Contratto di apprendistato:

- durata minima 6 mesi
- chiarimento sul regime giuridico applicabile al preavviso
- ridefinizione delle soglie numeriche (3:2)
- no assunzioni apprendisti tramite somministrazione a termine
- limitazione all'utilizzo della figura in caso di mancata stabilizzazione di almeno il 50% degli apprendisti

Le novità sul lavoro subordinato

Contratto di lavoro a tempo parziale:

- modificabilità unilaterale delle clausole flessibili ed elastiche

Contratto di lavoro intermittente:

- eliminazione del l.i. per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno
- ridefinizione platea assumibili (più 55, meno 24 anni)
- obbligo comunicazione inizio prestazione

La flessibilità in uscita: il procedimento per g.m.o.

Intervento riguardante solo il regime protettivo, non le c.d. "causali"

La creazione di un doppio percorso procedurale per il licenziamento:

A) Il licenziamento disciplinare (già noto)

B) Il licenziamento per motivi oggettivi:

- obbligo di motivazione contestuale
- obbligo di espletamento procedura conciliativa in caso di licenziamento per g.m.o.:
 - invio comunicazione Dtl con esposizione ragioni del lic.
 - avvio procedimento con convocazione (entro 7 gg)
 - valutazione soluzioni compositive (20 gg.)
 - licenziamento o risoluzione consensuale
 - retroazione alla data di avvio del proced. (anche discipl.)

La flessibilità in uscita: il nuovo art. 18

Riduzione del termine di decadenza a 180 giorni dalla impugnazione per la proposizione del ricorso o per l'esperimento del tentativo di conciliazione

Previsione di un procedimento a cognizione sommaria in caso di ricorso riguardante la sola illegittimità del licenziamento nell'area della stabilità reale

La flessibilità in uscita: il nuovo art. 18

La moltiplicazione dei regimi

A) Licenziamento nullo:
matrimonio, maternità, motivi discriminatori,
motivi illeciti determinanti, etc.

Tutela reale piena (“vecchio” art. 18):
reintegrazione (opzione economica per 15
mensilità) e risarcimento del danno, con
ripristino della posizione previdenziale
Regime estensibile ad ogni datore di lavoro

La flessibilità in uscita: il nuovo art. 18

B) Licenziamento per ragioni soggettive (g.m.s. e g.c.) palesemente infondate (o perchè insussistenti di fatto o perchè già punite con sanzioni conservative dai c.c.l. o norme interne)

Tutela reale parziale:

reintegrazione (opzione economica per 15 mensilità) e risarcimento del danno limitato a 12 mensilità, con ripristino della posizione previdenziale

La flessibilità in uscita: il nuovo art. 18

C) Licenziamento per ragioni soggettive (g.m.s. o g.c.) non palesemente infondate

Tutela solo economica e non reale:
risarcimento del danno (indennità
omnicomprensiva) limitato ad una somma
compresa tra 12 e 24 mensilità, senza
reintegrazione

La flessibilità in uscita: il nuovo art. 18

D) Licenziamento per ragioni oggettive (g.m.o.) palesemente infondate (o gravemente viziate: violazione art. 2110 per mancato superamento del comporta; asserita inidoneità psico-fisica)

Tutela reale parziale:

reintegrazione (opzione economica per 15 mensilità) e risarcimento del danno limitato a 12 mensilità, con ripristino della posizione previdenziale

La flessibilità in uscita: il nuovo art. 18

E) Licenziamento per ragioni oggettive (g.m.o.)
non palesemente infondate

Tutela solo economica e non reale:
risarcimento del danno (indennità
omnicomprensiva) limitato ad una somma
compresa tra 12 e 24 mensilità, senza
reintegrazione

La flessibilità in uscita: il nuovo art. 18

F) Licenziamento illegittimo per ragioni formali
(carente di motivazione; disposto in violazione delle
procedure ex artt. 7 delle l. n. 604/1966 e 300/1970)

Tutela solo economica e non reale:
risarcimento del danno (indennità omnicomprensiva)
limitato ad una somma compresa tra 6 e 12
mensilità, senza reintegrazione.

Prevalenza del regime “di area” in caso di carenza
anche dei requisiti sostanziali

La flessibilità in uscita

La revocabilità del licenziamento

Il licenziamento può essere revocato dal datore di lavoro entro 15 giorni dalla sua impugnazione.

In caso di revoca il rapporto si intende ripristinato con effetto retroattivo, senza applicazione del regime di tutela e con diritto alla continuità retributiva.