

# Dalla Riforma Fornero agli ultimi provvedimenti in materia di lavoro

## Contenuti

1. Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato
2. Contratto a tempo determinato
3. *Start-up* Innovative
4. Contratto a Progetto
5. Procedura preventiva per la comminazione del licenziamento per "Giustificato Motivo Oggettivo" da parte di imprese aventi i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, legge n. 300/70
6. La disciplina della solidarietà negli appalti

Nel mese di luglio 2012, con l'entrata in vigore della cd. "Riforma Fornero" (L. 28 giugno 2012, n. 92), il sistema giuslavoristico italiano ha subito importanti modifiche, sia in termini di diritto sostanziale che processuale. Alla Riforma Fornero sono seguiti ulteriori provvedimenti, introdotti prevalentemente attraverso decreti legge, che hanno continuato a modificare l'assetto normativo vigente. Senza pretesa di esaustività, tra la fine del 2012 e l'estate del 2013 sono stati emanati il cd. "Decreto Sviluppo-Bis" (D.L. 18 ottobre 2012, n. 179), il cd. "Decreto del Fare" (D.L. 21 giugno 2013, n. 69) e, da ultimo, il cd. "Decreto Occupazione" (D.L. 28 giugno 2013, n. 76), tutti convertiti in legge con modifiche. Di seguito si segnalano alcune novità.

## 1. Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato

Con l'intento di favorire l'occupazione "stabile", l'art. 1 del Decreto Occupazione ha introdotto uno speciale incentivo in favore dei datori di lavoro che assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni che (a) siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi o (b) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale. Il valore dell'incentivo è pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile a fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi, e non potrà comunque superare, su base mensile, Euro 650 per ciascun lavoratore assunto.

Si precisa, fra l'altro, che: (i) le nuove assunzioni devono comportare un "incremento occupazionale netto", da calcolarsi sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese ed il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti all'assunzione; (ii) l'incentivo troverà applicazione alle assunzioni intervenute a decorrere dalla data che sarà comunicata dal Ministero del Lavoro sul proprio sito istituzionale e fino al 30 giugno 2015.

L'incentivo, che è conguagliabile con i contributi previdenziali, è riconosciuto dall'INPS, al quale dovrà essere presentata specifica domanda di ammissione. Si è in attesa che l'INPS emani una propria Circolare che disciplini le modalità attuative dell'incentivo.

## 2. Contratto a tempo determinato

La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, contenuta nel D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come successivamente modificato dalla Riforma Fornero, ha subito ulteriori modifiche per effetto del Decreto Occupazione. Di seguito si evidenziano le principali novità:

- il Decreto Occupazione ha confermato che il primo rapporto a termine, per un periodo non superiore a 12 mesi, concluso tra un datore di lavoro ed un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, può essere stipulato senza che le parti debbano esplicitare le ragioni che legittimano l'apposizione del termine (in deroga alla regola generale per la quale, ai sensi dell'art. 1, comma 1, D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, il contratto a tempo determinato deve essere giustificato dalla sussistenza di ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive – cd. "causale");

L'elemento di novità risiede nella circostanza che il Decreto Occupazione ha ammesso la possibilità di proroga del contratto "a-causale", purché la durata complessiva del contratto, comprensiva di proroga, non sia superiore a 12 mesi; secondo il Ministero (Circolare 35/2013), la proroga può riguardare anche contratti "a-causali" sottoscritti prima dell'entrata in vigore del Decreto Occupazione (e non ancora scaduti);

- ulteriore novità introdotta dal Decreto Occupazione riguarda la possibilità che la contrattazione collettiva di qualsiasi livello (*"contratti collettivi, anche aziendali"*) introduca ulteriori ipotesi di legittima stipulazione di contratti di lavoro a termine "a-causali";
- vengono di nuovo modificati (abbreviandoli) gli intervalli di tempo per la riassunzione a termine del lavoratore, che potrà avvenire a condizione che, tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo, sia trascorso un intervallo minimo di: (a) *10 giorni* dalla data di scadenza del precedente contratto, per i contratti di durata inferiore a 6 mesi; e (b) *20 giorni* dalla data di scadenza del precedente contratto, per i contratti di durata superiore a 6 mesi; qualora tali intervalli non siano rispettati, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato; secondo il Ministero (Circolare 35/2013), i nuovi (abbreviati) intervalli temporali si applicano anche se il precedente rapporto a termine è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del Decreto Occupazione);
- il Decreto Occupazione ha, inoltre, eliminato l'obbligo di comunicare al Centro per l'Impiego, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, la prosecuzione del rapporto e la durata della prosecuzione (nei limiti ammessi dalla legge); a tale ultimo riguardo, è rimasta invariata la disciplina secondo cui nei contratti a tempo determinato (oggi anche "a-causali") il rapporto non può proseguire oltre (i) il 30° giorno successivo la scadenza del termine (per i contratti di durata inferiore a 6 mesi) e (ii) il 50° giorno successivo la scadenza del termine (per i contratti di durata superiore a 6 mesi).

### 3. *Start-up Innovative*

Una specifica disciplina del contratto di lavoro a termine è stata introdotta dal Decreto Sviluppo-Bis per le cd. *start-up* innovative, la cui disciplina è stata, da ultimo, modificata dal Decreto Occupazione.

L'art. 25 del Decreto Sviluppo-Bis descrive dettagliatamente i requisiti della "*start-up* innovativa" che, per essere qualificata come tale, deve conformarsi a taluni parametri prescritti dalla legge (a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo, deve avere, quale oggetto sociale esclusivo o prevalente, lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico; deve essere costituita e operare da non più di 48 mesi; deve rispondere ad ulteriori parametri elencati dalla legge in via alternativa e che riguardano l'importo della spesa destinata a ricerca e sviluppo, i titoli di studio in possesso del personale impiegato, la titolarità di diritti di privativa industriale).

La società che si qualifichi come *start-up* innovativa è destinataria di una normativa "di favore" in materia di contratti di lavoro a tempo determinato. In particolare, tale normativa prevede:

- la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 36 mesi senza la specifica indicazione delle ragioni di cui al D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 (vedi sopra par. 2.), che "*si intendono sussistenti*" qualora tali contratti siano stipulati dalla *start-up* per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale della stessa;
- la possibilità di stipulare successivi contratti a tempo determinato senza rispettare gli intervalli previsti tra un contratto e l'altro (attualmente pari a 10 o 20 giorni – vedi par. 2. sopra), o anche senza soluzione di continuità, sempre che il contratto di lavoro afferisca allo svolgimento delle attività sopra menzionate e comunque nel rispetto del predetto limite massimo di 36 mesi (fatta salva la possibilità di stipulazione, presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, di un ulteriore contratto a termine per la durata massima di 12 mesi);
- l'inapplicabilità dei vincoli quantitativi ordinariamente prescritti per i contratti a tempo determinato.

Si precisa che i contratti a termine stipulati dalla *start-up* innovativa verranno considerati a tempo indeterminato se proseguono o vengono rinnovati oltre la durata massima sopra descritta, ovvero se stipulati da società che, in realtà, non possiede i requisiti per essere qualificata *start-up* innovativa.

#### 4. Contratto a Progetto

Il contratto a progetto è un contratto di collaborazione di natura parasubordinata che trova la sua regolamentazione negli articoli 61 e ss. del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (il cd. "Decreto Biagi"). Il Decreto Occupazione ha introdotto specifiche modifiche alla regolamentazione del contratto a progetto, tra le quali si segnalano le seguenti:

- *natura del progetto*: ai sensi dell'art. 61 del Decreto Biagi, come modificato dal Decreto Occupazione, il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi; sostituendo la precedente disgiuntiva "o" con la congiunzione "e", il legislatore ha sentito l'esigenza di evidenziare l'incompatibilità dell'istituto del contratto a progetto con attività che siano caratterizzate dalla mera attuazione di quanto impartito dal committente (compiti meramente "esecutivi") *in concomitanza* con attività che siano elementari, cioè tali da non richiedere specifiche indicazioni di carattere operativo (compiti meramente "ripetitivi");
- *forma del contratto*: la forma del contratto a progetto deve essere scritta (cd. forma scritta *ad substantiam*); infatti il legislatore, nell'elencare gli elementi che devono essere contenuti nel contratto a progetto, ha eliminato l'inciso "*ai fini della prova*" con la conseguenza che l'indicazione in forma scritta di tali elementi diviene tassativa ai fini della validità dello stesso;
- *convalida "dimissioni"/risoluzione consensuale*: la risoluzione consensuale o le dimissioni dei lavoratori impiegati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto dovranno essere convalidate secondo le modalità già previste dalla Riforma Fornero per i lavoratori subordinati (art. 4, commi 16 - 22, L. 28 giugno 2012, n. 92).

#### 5. Procedura preventiva per la comminazione del licenziamento per "Giustificato Motivo Oggettivo" da parte di imprese aventi i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, legge n. 300/70

La Riforma Fornero ha imposto, alle aziende ricadenti nell'area di applicazione della cd. "tutela reale", l'obbligo di far precedere il licenziamento individuale per ragioni "oggettive" da una specifica procedura (la "**Procedura**") da avviarsi, a cura del datore di lavoro, con una comunicazione scritta inviata alla competente Direzione Territoriale del Lavoro e trasmessa in copia al lavoratore interessato (art. 7, L. 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dalla Riforma Fornero).

Poiché, in sede applicativa, erano sorti alcuni dubbi interpretativi in merito alla Procedura, il Decreto Occupazione ha introdotto, a chiarimento, alcune modifiche al summenzionato art. 7, L. 15 luglio 1966, n. 604. In particolare, è stato chiarito che la Procedura non si applica nei seguenti casi:

- licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'art. 2110 c.c.;
- licenziamento per cambio di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro; e
- interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili per completamento delle diverse fasi lavorative e chiusura del cantiere.

Viene confermato, tra l'altro, che qualora sia fallito il tentativo di conciliazione (nel corso dell'avviata Procedura) e, comunque, decorso il termine di sette giorni per la trasmissione, da parte della Direzione Territoriale del Lavoro, della convocazione al datore di lavoro e al lavoratore ai fini della comparizione delle parti, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. E' stato chiarito che la mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'art. 116 c.p.c. (concernente la "*Valutazione delle Prove*" da parte dell'Autorità Giudiziaria).

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.

Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.

Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

#### Roma

**Matteo Fusillo**  
Tel. +39 06 478751  
mfusillo@gop.it

**Saverio Schiavone**  
Tel. +39 06 478751  
sschiavone@gop.it

**Raffaella Betti Berutto**  
Tel. +39 06 478751  
rbetti@gop.it

**Cristina Capitanio**  
Tel. +39 06 478751  
ccapitanio@gop.it

#### Milano

**Alessandra Ferroni**  
Tel. +39 02 763741  
aferroni@gop.it

**Paola Tradati**  
Tel. +39 02 763741  
ptradati@gop.it

#### Roma

#### Milano

#### Bologna

#### Padova

#### Torino

#### Abu Dhabi

#### Bruxelles

#### Londra

#### New York

[www.gop.it](http://www.gop.it)

## 6. La disciplina della solidarietà negli appalti

Sia il Decreto Occupazione che il Decreto del Fare hanno apportato alcune modifiche al regime di solidarietà negli appalti. In particolare:

- *solidarietà retributiva e contributiva estesa alla fattispecie di lavoro autonomo*: l'art. 29, comma 2, del Decreto Biagi dispone, tra l'altro, che il committente è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, entro i due anni dalla cessazione dell'appalto, in relazione ai trattamenti retributivi, contributivi e assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione dell'appalto;

in tale contesto normativo il Decreto Occupazione ha disposto, tra l'altro, che: (a) il summenzionato regime di responsabilità solidale trova applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo; in proposito, la Circolare 35/2013 ha chiarito che il riferimento ai "lavoratori con contratto di lavoro autonomo" è limitato ai lavoratori impegnati nell'appalto con contratti di co.co.co. e co.co.pro.; (b) le disposizioni dei contratti collettivi (autorizzati dal summenzionato art. 29, comma 2 ad intervenire in materia) possono esplicare i loro effetti soltanto in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto, con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi; come chiarito dal Ministero del Lavoro, pertanto, una eventuale diversa disciplina introdotta dalla contrattazione collettiva non precluderebbe agli enti competenti di avvalersi del regime di solidarietà ai fini della riscossione della contribuzione non versata;

- *solidarietà in materia di IVA*: modificando l'art. 35, comma 28, D.L. 4 luglio 2006, n. 223, il Decreto del Fare ha espunto l'IVA dai tributi per i quali scatta il vincolo di solidarietà tra appaltatore e subappaltatore in materia di appalto; pertanto, in caso di omesso o ritardato versamento dell'IVA dovuta dal subappaltatore all'erario in relazione alle prestazioni effettuate nell'ambito del subappalto, ne risponderà soltanto l'obbligato principale, ossia il subappaltatore.

INFORMATIVA EX ART. 13 D. LGS. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali