

La riforma del diritto del lavoro: esame di alcune novità

Contenuti

1. Il contratto a termine
2. Rapporti di lavoro autonomo con titolari di Partita IVA
3. Il nuovo regime sanzionatorio applicabile ai licenziamenti individuali illegittimi comminati da aziende rientranti nel campo di applicazione della c.d. tutela reale

La legge 28 giugno 2012, n. 92 (“**Legge di Riforma**”), entrata in vigore il 18 luglio 2012, ha introdotto numerose novità riguardanti i contratti di lavoro, il processo del lavoro ed il sistema degli ammortizzatori sociali. Nonostante la recente entrata in vigore, la Legge di Riforma ha già subito alcune modifiche per effetto del D.L. 22 giugno 2012, n. 83, nel testo integrato dalla legge di conversione 7 agosto 2012, n. 134.

Di seguito si segnalano alcune importanti novità che riguardano, specificamente, la disciplina dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, i rapporti di collaborazione autonoma in regime di partita IVA e le sanzioni applicabili in caso di licenziamento individuale illegittimo.

1. Il contratto a termine

Ai sensi dell’articolo 1, comma 1, D. Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge di Riforma, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la “*forma comune*” di rapporto di lavoro.

La Legge di Riforma ha introdotto una serie di norme sui contratti a termine di carattere prevalentemente restrittivo, cui si contrappone un’importante novità che potrebbe rendere più agevole la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato.

Iniziando da tale ultima novità, la Legge di Riforma ha introdotto il comma 1-*bis* all’articolo 1, D. Lgs. 368/2001, in forza del quale il **primo rapporto a termine**, per un periodo non superiore a 12 mesi, non prorogabile, 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. La Legge di Riforma ha dunque introdotto un’esenzione alla regola generale secondo cui il contratto a tempo determinato deve essere giustificato dalla sussistenza di ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive.

Si precisa che, secondo la Legge di Riforma, tale esenzione potrà trovare applicazione anche in ipotesi che saranno disciplinate dalla contrattazione collettiva in conformità a taluni principi fissati dallo stesso legislatore.

Come anticipato, la Legge di Riforma ha però introdotto anche talune norme di carattere prevalentemente restrittivo per il datore di lavoro.

1.1 Prosecuzione del rapporto dopo la scadenza del termine: estensione del periodo di prosecuzione ed introduzione di un onere di comunicazione

Secondo le nuove norme introdotte dalla Legge di Riforma:

- per i contratti di durata inferiore a 6 mesi, il rapporto non può proseguire oltre il 30° giorno successivo la scadenza del termine;
- per i contratti di durata superiore a 6 mesi, il rapporto non può proseguire oltre il 50° giorno successivo la scadenza del termine.

Superati i summenzionati periodi di 30 e 50 giorni, durante i quali il lavoratore ha comunque diritto a talune maggiorazioni retributive, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla loro scadenza.

Mentre, da un lato, la Legge di Riforma, ha esteso il periodo durante cui la prosecuzione di fatto del rapporto a tempo determinato è ammessa oltre la scadenza del termine originario, dall’altro lato ha introdotto a carico del datore di lavoro l’obbligo di comunicare al Centro per l’Impiego, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, (a) la prosecuzione del rapporto e (b) la durata della prosecuzione. La comunicazione dovrà avvenire secondo le modalità che saranno stabilite con decreto ministeriale.

1.2 Innalzamento del periodo di interruzione tra un contratto a termine e l'altro

Secondo le nuove norme è consentita la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che, tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo, sia trascorso un intervallo minimo di:

- 60 giorni dalla data di scadenza del precedente contratto, per i contratti di durata inferiore a 6 mesi
- 90 giorni dalla data di scadenza del precedente contratto, per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

Qualora tale intervallo non sia rispettato, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

La contrattazione collettiva può prevedere, in talune circostanze, una riduzione dei predetti termini rispettivamente fino a 20 e 30 giorni. In mancanza di espressa previsione da parte della contrattazione collettiva, il Ministero del Lavoro dovrebbe promulgare, nei 12 mesi seguenti l'entrata in vigore della Legge di Riforma, un decreto che stabilisca le condizioni al verificarsi delle quali potrà essere applicata la summenzionata riduzione. Si segnala che, in forza delle modifiche alla Legge di Riforma da ultimo introdotte, la predetta riduzione trova applicazione anche per le c.d. attività stagionali e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

1.3 Limite temporale dei 36 mesi: rilevanza dei periodi di lavoro in regime di somministrazione a termine

Ai sensi del D. Lgs. 368/2001, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

La Legge di Riforma ha precisato che, ai fini del calcolo del summenzionato periodo di 36 mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti e compiuti nell'ambito di contratti di somministrazione a termine.

1.4 Contributo addizionale: il contratto a termine diventa più costoso

A decorrere dal 1 gennaio 2013, ai rapporti a termine sarà applicata un'aliquota contributiva aggiuntiva dell'1,4%, fatte salve talune ipotesi. Tuttavia, nei casi di trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà ottenere la restituzione di (fino a) 6 mensilità di contributo pagato.

Rammentiamo che i contratti a tempo determinato sono soggetti ad ulteriori limitazioni e requisiti stabiliti dal D. Lgs. 368/2001 e dalla contrattazione collettiva applicabile.

2. Rapporti di lavoro autonomo con titolari di Partita IVA

Al fine di ridurre il ricorso abusivo alle collaborazioni professionali in regime di Partita IVA, la Legge di Riforma ha introdotto alcuni requisiti in presenza dei quali i relativi rapporti si considerano di "*collaborazione coordinata e continuativa*", con la conseguenza che - in assenza di "progetto" - il contratto è esposto alla riqualificazione in termini di subordinazione.

In particolare, le prestazioni lavorative rese da persone titolari di partita IVA si presumono - fatta salva prova contraria da parte del committente - rapporti di "collaborazione coordinata e continuativa" qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti ("**Presupposti**"):

- che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a 8 mesi annui per due anni consecutivi;
- che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;
- che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

Dalla summenzionata presunzione sono escluse le prestazioni lavorative: (a) che implicino peculiari capacità teoriche ovvero tecnico-pratiche; (b) che siano svolte da soggetti titolari di un reddito annuo da lavoro autonomo almeno pari a Euro 18.663; (c) che siano svolte nell'esercizio di attività professionali che richiedono l'iscrizione ad un albo.

Quanto precede si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della Legge di Riforma, ossia il 18 luglio 2012. Per i rapporti in corso, le predette regole troveranno applicazione decorso un periodo transitorio di 12 mesi.

3. Il nuovo regime sanzionatorio applicabile ai licenziamenti individuali illegittimi comminati da aziende rientranti nel campo di applicazione della c.d. tutela reale

Prima della Legge di Riforma, in caso di licenziamento illegittimo comminato da datore di lavoro rientrante nel campo di applicazione della tutela reale (*i.e.* con più di 15 dipendenti) le conseguenze previste dall'articolo 18, legge 300/70, erano (a) la reintegrazione del lavoratore e (b) la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno commisurato alla retribuzione maturata dal lavoratore dal giorno del licenziamento al giorno della reintegrazione (per una misura in ogni caso non inferiore a 5 mensilità), oltre che al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

La Legge di Riforma ha introdotto un più articolato sistema sanzionatorio. In termini molto generali, di seguito sono indicate le diverse "sanzioni" applicabili, in caso di licenziamento illegittimo, al datore di lavoro che occupi più di 15 dipendenti. Tali sanzioni sono modulate in ragione della natura del licenziamento e delle ragioni addotte a supporto.

3.1 Licenziamento discriminatorio ovvero comminato in violazione di talune disposizioni inderogabili di legge

Nel caso in cui il licenziamento sia di natura discriminatoria, oppure siano riscontrate violazioni di talune norme di carattere inderogabile (ad esempio, le norme a tutela della maternità), oppure sia intimato in forma orale, il datore di lavoro sarà soggetto a: (i) reintegrazione del lavoratore; (ii) pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata alla retribuzione maturata dal giorno del licenziamento al giorno della reintegrazione (per una misura in ogni caso non inferiore a 5 mensilità), oltre che al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

La Legge di Riforma dispone espressamente che dall'indennità risarcitoria sia dedotto quanto percepito dal lavoratore, durante il periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative.

3.2 Licenziamento disciplinare

Nel caso in cui il Giudice accerti che (a) i fatti contestati ed adottati a supporto del licenziamento sono "insussistenti", oppure (b) tali fatti rientrano tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, secondo quanto disposto dal contratto collettivo applicabile, il datore di lavoro sarà soggetto a: (i) reintegrazione del lavoratore; (ii) pagamento di un'indennità risarcitoria fino a 12 mensilità, oltre che al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

La Legge di Riforma dispone espressamente che dall'indennità risarcitoria sia dedotto (1) quanto percepito dal lavoratore, durante il periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché (2) quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione.

In ogni altro caso in cui il licenziamento disciplinare sia ritenuto illegittimo, la tutela riconosciuta al lavoratore è di natura puramente monetaria, in quanto il datore di lavoro sarà soggetto soltanto al pagamento di un'indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità. Pertanto, in tali casi non vi è reintegrazione e il rapporto di lavoro sarà dichiarato risolto con effetto dalla data del licenziamento.

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

Cristina Capitano
Tel. +39 06 478751
ccapitano@gop.it

Roma

Milano

Bologna

Padova

Torino

Abu Dhabi

Bruxelles

Londra

New York

www.gop.it

3.3 Licenziamento comminato per “ragioni economiche”

Nel caso in cui sia accertata la *manifesta insussistenza* del fatto riorganizzativo posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro può essere assoggettato alle più rigorose sanzioni della (i) reintegrazione del lavoratore; (ii) pagamento di un'indennità risarcitoria fino a 12 mensilità, oltre che al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali. Altrimenti - nel caso in cui il Giudice non intenda applicare il summenzionato regime sanzionatorio ovvero nel caso in cui l'insussistenza del fatto riorganizzativo non sia manifesta – il datore di lavoro sarà assoggettato al pagamento di un'indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità.

3.4 Licenziamento comminato in violazione di requisiti formali

Nel caso in cui non siano fornite al lavoratore le ragioni sottese al licenziamento, oppure siano riscontrate altre violazioni di natura formale, il datore di lavoro sarà soggetto al pagamento di un'indennità risarcitoria tra 6 e 12 mensilità, salvo che il Giudice accerti il difetto di giustificazione del licenziamento; in tale ultimo caso, troverà applicazione il relativo regime sanzionatorio per come delineato nei paragrafi che precedono.

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

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners (lo “Studio”) sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.