

LaReS

LABORATORIO
RELAZIONI
SINDACALI



LA RIFORMA del mercato del lavoro

Legge n. 92 del 28 giugno 2012

Presentazione, analisi e discussione delle novità
introdotte dalla riforma del mercato del lavoro

Franchesca Nicolodi

trentina, è laureanda in Economia e Diritto presso l'Università di Trento.
Nello stesso Ateneo è iscritta alla laurea specialistica in Management.

Fotografia di copertina di Giuseppe Varchetta

Sommario

INTRODUZIONE

CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILI

Contratto a termine	7
Contratto a tempo parziale	10
Contratto di somministrazione	12
Contratto intermittente	14
Contratto occasionale di tipo accessorio	16

CONTRATTI A CONTENUTO FORMATIVO

Contratto di apprendistato.....	20
Tirocini formativi	22

PARA-SUBORDINAZIONE

Contratto a progetto	26
Contratto di collaborazione in regime IVA	30
Contratto di associazione in partecipazione.....	32

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Licenziamento individuale	35
---------------------------------	----

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Giusta causa.....	37
Giustificato motivo soggettivo	38

LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

SANZIONI DEL LICENZIAMENTO

Tutela reale piena	44
Tutela reale attenuata.....	45
Tutela obbligatoria standard	46
Tutela obbligatoria attenuata	46

AMMORTIZZATORI SOCIALI

ASpl	50
Mini-ASpl	53

TUTELA IN COSTANZA DI RAPPORTO

Cassa integrazione salariale straordinaria (CIGS)	55
Fondi di solidarietà bilaterali.....	56
Fondo bilaterale alternativo	58
Fondo di solidarietà residuale.....	58
Contratti di solidarietà	59

INCENTIVO ALLE ASSUNZIONI

L'incentivo all'esodo	61
Dimissioni in bianco.....	63
Tutela della maternità e paternità	64
Assunzioni dei disabili.....	65
Apprendimento permanente	67
Livelli essenziali delle prestazioni	68

BIBLIOGRAFIA

Introduzione

Il 28 giugno 2012 viene approvata la legge 92/2012, cd. Riforma Fornero, articolata in 4 articoli e composta di 221 commi. La legge non è definitiva perché non interviene direttamente sulla contrattazione collettiva, bensì si limita a demandare diverse questioni sia alle regioni che alla contrattazione collettiva.

In risposta alle difficoltà di interpretazione della legge e con lo scopo di garantire il buon funzionamento del sistema di relazioni a livello aziendale e di territorio, LaReS (Laboratorio Relazioni Sindacali) si offre come luogo di riflessione, condivisione e formazione per delegati, quadri e dirigenti sindacali della Cgil, Cisl e Uil del Trentino.

LaReS ha proposto tre edizioni formative nell'anno 2012 ed un'ultima edizione nell'anno 2013, dove si sono presentate, analizzate e discusse le novità introdotte dalla riforma del lavoro. Lo scopo è quello di fare riflettere i partecipanti sulle tematiche delle politiche del lavoro e fornire strumenti utili ai partecipanti non solo per incrementare le loro competenze, in quanto le modifiche in ambito di politiche del lavoro necessitano di una formazione continua specifica nei confronti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e trasversale come capacità di interpretazione dei cambiamenti. Il fine ultimo è quello di offrire maggiore tutela e sostegno ai propri iscritti.

La legge di riforma influisce consistentemente sulla disciplina giuridica del diritto del lavoro italiano, anche riguardo ad argomenti finora mai toccati. Gli elementi di novità riguardano ad esempio articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ossia la ricerca di maggiore flessibilità in uscita così da alleggerire la disciplina del licenziamenti; inoltre, la legge continua a sostenere il carattere dominante del contratto di lavoro a tempo indeterminato all'interno della disciplina, incidendo nel contempo sulla disciplina del cd. contratti flessibili. Una grande novità della riforma è anche l'istituzione di un nuovo ammortizzatore sociale, Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl), che va a sostituire la precedente indennità di disoccupazione e di mobilità, senza però incidere sul settore agricolo. Infine, vengono disposte una serie di agevolazioni economiche volte a incentivare l'occupazione e tutelare particolari categorie di lavoratori, promuovendo al contempo la visione europea sull'apprendimento permanente.

Il seguente elaborato è articolato, come il modello formativo, in quattro moduli, ciascuno dedicato, seppur non strettamente, ad un articolo della riforma. Esso raccoglie gli interventi e le testimonianze sviluppate dai docenti, il cui responsabile scientifico è Matteo Corti, nonché integrazioni ad approfondimenti bibliografici a titolo di una maggiore esaustività.

Contratti di lavoro flessibili

L'intento principale della riforma è quello di affermare il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come contratto "dominante" del mercato del lavoro italiano e di contrastare l'uso abusivo dei contratti flessibili. Tra questi contratti, la legge prevede la possibilità di stipulare un contratto a termine privo di causa, cd **acausale**, solo se si tratta di un primo contratto di durata inferiore a 12 mesi.

Un altro intervento, meritevole di nota, è quello che si riferisce alla presunzione assoluta o relativa nei contratti di lavoro autonomi, per i quali si crede che si verifichi la maggior parte di abusi. In questa prospettiva, il giudice del lavoro svolgerà un ruolo importante, in quanto viene chiamato a sentenziare i casi in cui tale presunzione opera. La passività mostrata da tanti lavoratori potrà essere compensata dagli interventi dell'ispettorato del lavoro e dai sindacati che, con l'entrata in vigore della suddetta legge, avranno maggiori strumenti per contestare tali abusi.

Tuttavia, nel considerare il contratto indeterminato come dominante, la legge di riforma interviene nelle diverse discipline di lavoro "flessibili", a volte in senso restrittivo altre, invece, in senso liberatorio. Di grande importanza, seppur non esplicitamente, l'orientamento perseguito dalla legge per cui si può pensare che ogni violazione nell'uso dei contratti speciali, volti a eludere la fattispecie subordinata, debbano essere convertiti in contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Vediamo, nei particolari, i contratti flessibili su cui la riforma ha inciso.

Contratto a termine

È un contratto di lavoro subordinato di tipo speciale che prevede l'apposizione di un termine finale prestabilito, per cui scaduto il termine si ha la cessazione del rapporto di lavoro.

Proprio per evidenziare la sua natura speciale, la normativa prevede perché sia legittimo, il contratto deve avere una valida giustificazione di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo del termine; inoltre la giurisprudenza concorda che per l'apposizione del termine sia necessario anche il carattere temporaneo. Il termine deve risultare da un **atto scritto**, direttamente o indirettamente, altrimenti esso non ha effetti e il contratto viene considerato a tempo indeterminato. L'obbligo della **causale** non si applica al primo contratto, per lo svolgimento di qualsiasi mansione, di durata non superiore a 12 mesi. In questo caso il contratto però non è prorogabile.

La riforma prevede, in alternativa all'apposizione del termine, la possibilità di stipulare contratti con più lavoratori a termine acausali, qualora la contrattazione collettiva lo preveda, nel massimo del 6% dei lavoratori occupati nella medesima unità produttiva e nei casi in cui si svolgano determinati processi organizzativi¹. In questa ipotesi però il datore di lavoro non può stipulare altri contratti a termine privi di causa.

Inoltre, la legge stabilisce il periodo per cui è legittima la **prosecuzione del rapporto** oltre al termine, quindi indifferentemente dal fatto che il contratto sia o meno inferiore a 12 mesi, il rapporto può proseguire per la durata massima di 30 giorni, qualora il contratto sia inferiore a 6 mesi, e di 50 giorni, nel caso sia superiore a 6 mesi. Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza originaria, l'intenzione di proseguire il contratto e nel caso è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione. Tale maggiorazione è del 20% per protrazione del termine fino al decimo giorno e del 40% per protrazione oltre al decimo giorno. Se il contratto prosegue anche oltre a questi limiti, allora il contratto si converte in rapporto a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda la **riassunzione a termine** del medesimo lavoratore, essa è possibile se si rispettano i periodi intermedi, rispettivamente, di 60 e 90 giorni, a seconda che il contratto sia superiore o inferiore a 6 mesi. Inoltre, sempre nel caso sia in corso uno dei

¹ Avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

processi organizzativi specificati dalla legge, la contrattazione collettiva² ha la facoltà di diminuire i periodi da rispettare fino a un massimo di 20 giorni, se il contratto è inferiore a 6 mesi, e 30 giorni, se è superiore a 6 mesi³. Qualora la contrattazione collettiva non si attivi a regolare i casi ammessi per “*motivi organizzativi*”, decorsi 12 mesi dall’entrata in vigore della legge in questione, ovvero entro il 18 luglio 2013, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali individuerà le specifiche condizioni che permettono di ridurre il periodo intermedio.

Infine, rimane valida la **durata massima** di prestazione lavorativa, tra datore di lavoro e dipendente, di 36 mesi per lo svolgimento di mansioni equivalenti. Disponendo che, ai fini del computo, devono essere considerati proroghe, rinnovi nonché periodi di somministrazione⁴ svolti con mansioni equivalenti presso lo stesso datore di lavoro. È importante, però, sottolineare che il limite dei 36 mesi si riferisce alla sola disciplina del contratto a termine, dunque il datore di lavoro può ricorrere, una volta raggiunti i 36 mesi con contratto a tempo determinato, al contratto di somministrazione con il medesimo lavoratore.

La riforma ha previsto modifiche anche in relazione all’**impugnazione** del contratto per nullità del termine, con qualsiasi atto, anche stragiudiziale: l’impugnazione deve avvenire entro 120 giorni dalla scadenza per i contratti cessati dopo il 1° gennaio 2013, e quindi anche se stipulati precedentemente. Mentre, il termine massimo per il ricorso al giudice deve avvenire entro 180 giorni dall’impugnazione. La legge prevede anche una modifica all’indennità dovuta in questi casi, da considerarsi onnicomprensiva⁵, la quale non può essere inferiore a 2,5 mensilità né superiore a 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto. Qualora invece il datore di lavoro non provveda alla riammissione è tenuto a corrispondere le retribuzioni dovute.

Per quanto riguarda invece il **costo al ricorso del contratto a termine**, la legge in questione impone un’ulteriore contribuzione⁶ la quale può essere parzialmente restituita qualora il datore converta il contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, nel massimo delle ultime 6 mensilità; oppure, nel caso stipuli un contratto indeterminato

² Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati.

³ Nei contratti stagionali si applica automaticamente il limite di 20-30 giorni.

⁴ Rientrano nel computo solo i contratti di somministrazione stipulati dopo l’entrata in vigore della lg. 92/2012

⁵ Quindi comprende anche le conseguenze retributive e contributive dovute tra la cessazione del contratto e la sentenza del giudice per illegittimità.

⁶ Tale maggiorazione concorre a finanziare la nuova assicurazione sociale per l’impiego (ASpl), e è, nel 2013, pari all’1,4 per cento.

entro 6 mesi dalla cessazione del primo contratto a termine, sottraendo, proporzionalmente, dalla restituzione al datore di lavoro le mensilità spettanti tra cessazione del contratto a termine e stipulazione del contratto indeterminato. In ragione alle finalità della contribuzione, questa non è dovuta nel caso si ricorra al contratto a termine per sostituzioni di lavoratori assenti oppure per lavoratori stagionali.

La **risoluzione** del rapporto avviene automaticamente alla scadenza prevista dal contratto, per cui non è necessario alcuna manifestazione di volontà o preavviso. È possibile un recesso anticipato, da entrambi le parti, qualora sussista una giusta causa, e cioè nel caso ci sia un'impossibilità di prosecuzione del rapporto, ovvero in caso di un inadempimento talmente grave da non consentire la prosecuzione della prestazione, nemmeno in via provvisoria.

DOMANDE FREQUENTI

1. **È illegittimo il contratto a termine acausale che sia stato preceduto da un altro contratto, anche non a termine, tra i medesimi soggetti?** Sì, l'intento del legislatore del primo contratto acausale è quello di fare conoscere le parti per cui, come evidenziato dalla Circ. ministeriale 18/2012 ciò che è rilevante per il primo contratto acausale è il rapporto e non la mansione.
2. **Se la contrattazione collettiva può derogare l'obbligo di giustificazione per processi "organizzativamente motivati", fa sì che il datore di lavoro possa concludere contratti a termine anche di durata superiore a 12 mesi?** Pare di sì. A riguardo non è ancora prevista regolamentazione, ma se la deroga è basata sul processo organizzativo, dovremmo dedurre che in quel caso si debba disporre caso per caso in base alla durata dello stesso processo organizzativo.
3. **Cosa succede se il processo organizzativo non rientra nei casi specificati e il datore comunque assume un dipendente a termine privo di causa?** Innanzitutto, in sede di ricorso il datore di lavoro è tenuto a dare prova che il processo organizzativo sia davvero in corso e che rientri nei casi specificati dalla legge o dalla contrattazione collettiva, altrimenti il contratto si converte in rapporto a tempo indeterminato in quanto privo di causa.
4. **Cosa succede se il datore di lavoro non comunica al Centro per l'Impiego competente la prosecuzione del rapporto?** Come evidenziato dal Decreto ministeriale del 10 ottobre 2012, tale obbligo concerne le comunicazioni obbligatorie, quindi in caso di omissione dell'obbligo è prevista solo una sanzione amministrativa.

5. **Quando posso contestare un contratto a termine acausale?** Quando il contratto è superiore a 12 mesi, quando esso sia stato soggetto a proroga oppure quando, precedentemente al primo contratto acausale, ci sia stato un altro tipo di rapporto tra le parti per lo svolgimento di mansioni equivalenti.
6. **Cosa succede se il datore di lavoro non rispetta gli intervalli di tempo per la riassunzione del dipendente?** Il rapporto di lavoro viene convertito in contratto a tempo indeterminato a partire dal secondo contratto stipulato.

Contratto a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale (o part-time) è un contratto di lavoro subordinato, caratterizzato da una riduzione dell'orario rispetto a quello ordinario. Il tempo parziale può essere applicato sia nei contratti a tempo indeterminato sia in quelli a tempo determinato. Infatti, con il d. lgs. 61/2000 il lavoro a tempo pieno e quello a tempo parziale vengono collocati sullo stesso piano di parità, affermando che *"nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale"*.

Nella lettera d'assunzione devono essere indicate, in forma scritta ai fini probatori, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, in modo da poter tutelare il tempo restante del lavoratore sia per occuparsi di faccende personali sia per permettergli di reperire e/o svolgere una diversa attività lavorativa.

Inoltre, è possibile che, in sede individuale, le parti stipulino un patto scritto, cd **clausola flessibile**, ovvero quella clausola che permette al datore di lavoro di variare la collocazione dell'orario di lavoro rispetto a quanto previsto dal contratto, sia al momento dell'assunzione sia successivamente, anche nel caso si tratti di un contratto a termine. Per tutelare la posizione del lavoratore è possibile che alla sottoscrizione del patto egli possa farsi assistere da un rappresentante sindacale aziendale indicato dal medesimo lavoratore. Ai sensi dell'art. 46 d.lgs. 267/2003 e limitatamente alle sole tipologie di part-time misto e verticale, è possibile stipulare una **clausola elastica**, che permette al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa.

Qualora il patto sia stato firmato, al datore di lavoro si conferisce un potere unilaterale sulla durata o sulla collocazione temporale in quanto non è più necessario il solo intervento della contrattazione collettiva poiché le parti possono stabilire le clausole direttamente con atto scritto. È demandato alla contrattazione collettiva l'individuazione delle

condizioni e delle modalità nell'esercizio di tale potere datoriale. Innanzitutto, è previsto l'obbligo di informare il lavoratore dell'intenzione di avvalersi delle clausole, mediante un preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi. In questo caso, inoltre, il lavoratore ha diritto a una compensazione, anche essa demandata alla contrattazione collettiva che determina la forma e le misure della compensazione; si tenga conto che la legge delega 30/2003 prevede ci sia comunque una maggiorazione di carattere retributivo. Quindi le regole della clausola elastica sono le stesse previste per la clausola flessibile, circa l'individuazione delle condizioni e delle modalità nell'esercizio della clausola da parte della contrattazione collettiva, aggiungendo che questa debba anche individuare i limiti entro cui è legittimo il ricorso all'elasticità del lavoro.

È importante sottolineare che il rifiuto della clausola da parte del lavoratore non può in nessun caso costituire motivo di licenziamento per giustificato motivo, né tanto meno essere oggetto di un provvedimento disciplinare. La legge 92/2012 ha previsto, inoltre, la possibilità delle organizzazioni sindacali, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di indicare le condizioni e le modalità con le quali il lavoratore può richiedere l'eliminazione o la modifica della clausola, qualora sia già stata stipulata. Il lavoratore può comunque revocare il proprio consenso nel caso si trovi nelle condizioni previste dalla legge, ovvero nel caso il lavoratore sia uno studente⁷, persona affetta da patologie oncologiche⁸, familiare di persone affette da patologie oncologiche, nel caso assista persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, in presenza di figlio convivente con età non superiore a 13 anni oppure figlio convivente portatore di handicap. In tutti questi casi il lavoratore interessato dovrà formalizzare la sua richiesta in uno specifico patto scritto.

DOMANDE FREQUENTI

- 1. Che cosa succede in mancanza della prova scritta del contratto a tempo parziale?** È possibile provare l'esistenza del contratto mediante testimoni. In mancanza della prova attraverso testimoni il lavoratore può chiedere al giudice che il rapporto di lavoro venga considerato a tempo pieno.
- 2. Che cosa succede se nel contratto non è indicata la durata della prestazione?** Si considera l'obbligo della forma scritta, ai soli fini della prova. In mancanza della durata non può

⁷ Art. 10 co.1 dello Statuto dei lavoratori, il quale però non considera gli studenti universitari.

⁸ Art. 12-bis d.lgs. 61/2000.

essere richiesta la conversione al contratto “dominante” bensì la sola sussistenza di un rapporto a tempo pieno a partire dal giorno in cui è stata giudizialmente accertata la mancanza della prova.

- 3. E se invece manca la collocazione temporale dell’orario?** Il lavoratore può chiedere al giudice di determinare la collocazione temporale facendo riferimento ai contratti collettivi o, in mancanza di questi, valutando il rapporto secondo le esigenze del lavoratore, nonché del datore di lavoro. In ogni caso, il lavoratore ha diritto ad un risarcimento del danno.
- 4. Che cosa può fare il lavoratore licenziato a causa del rifiuto di prestare il proprio consenso alle prestazioni elastiche e flessibili?** Può chiedere la reintegrazione per illiceità della causa del licenziamento, oppure per motivi discriminatori. In questo caso, cade sul lavoratore l’onere della prova.

Contratto di somministrazione

Con il termine somministrazione si definisce l’attività di fornitura professionale di manodopera a tempo determinato o indeterminato. Per stipulare un contratto di somministrazione è necessario il coinvolgimento di tre soggetti: il lavoratore, l’utilizzatore (colui che necessita tale figura professionale) e il somministratore, soggetto autorizzato dal Ministero del lavoro all’intermediazione. Tale fornitura può essere svolta da qualsiasi soggetto lavoratore che si rivolga ad un somministratore in possesso di un’autorizzazione e per tutta la durata della somministrazione, i lavoratori svolgono la propria attività nell’interesse e sotto la direzione ed il controllo dell’utilizzatore. Dunque si evince il coinvolgimento al rapporto di tre soggetti: utilizzatore (azienda pubblica o privata), lavoratore e somministratore (soggetto autorizzato all’intermediazione). Questo tipo di rapporto prevede la stipulazione di due contratti: il primo, tra lavoratore e somministratore, è un contratto di lavoro, mentre il secondo, tra somministratore e utilizzatore, è un contratto di somministrazione di natura commerciale.

È previsto l’obbligo della forma **scritta**. Se questo non è rispettato il contratto, si definisce invalido e, di conseguenza, i lavoratori sono ritenuti dipendenti dell’utilizzatore. Ci sono ulteriori obblighi di contenuto, per i quali, in caso di inosservanza, scatta solo una sanzione amministrativa, fermo restando la possibilità per il lavoratore di chiedere, in giudizio, il riconoscimento del rapporto alle dipendenze dell’utilizzatore.

Come nel contratto a termine, il primo rapporto di lavoro somministrato a tempo determinato può essere **acausale**, se inferiore a 12 mesi: in questo caso, quindi, senza l'obbligo di apposizione della causa che giustifichi la determinabilità. Tale disposizione va ad aggiungersi alla possibilità di stipulare contratti di somministrazione acausali con lavoratori percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno 6 mesi; con lavoratori *svantaggiati*⁹ o *molto svantaggiati*¹⁰ ai sensi del regolamento europeo 800/2008 oppure nel caso sia in corso uno dei determinati processi organizzativi¹¹. A tale proposito il Ministero indica ulteriori ipotesi in cui non è necessario giustificare il termine: qualora si tratti di soggetto d'età superiore ai 25 anni che da solo deve essere in grado di sostenere il nucleo familiare con almeno una persona fisica a carico¹², oppure quando si tratti di soggetti appartenenti a minoranze linguistiche storicamente insediate sul territorio italiano. Tuttavia bisogna tener presente che, nel contratto collettivo dei lavoratori somministrati, è permessa la proroga per un massimo di 6 volte nei limiti dei 36 mesi senza, però, che ci sia mai stata una soluzione di continuità. In questo caso, il superamento dei 36 mesi comporta la conversione a tempo indeterminato del contratto con il somministratore (agenzia) e non con l'impresa utilizzatrice. In deroga al limite massimo di 36 mesi, le parti possono raggiungere un totale di massimo 42 mesi, qualora siano state stipulate solo 2 proroghe nell'arco dei primi 24 mesi.

Le medesime regole sulla **riassunzione** di contratti a termine sono applicate ai contratti di somministrazione a termine, per cui 60 giorni, se il precedente contratto stipulato era inferiore a 6 mesi, e 90 giorni se invece era maggiore a 6 mesi. Si tratta di una disposizione che si adatta al solo rapporto tra datore e prestatore di lavoro, per cui nulla impedisce all'agenzia di inviare in missione lo stesso soggetto presso altri utilizzatori diversi dal primo, se non nel rispetto degli intervalli per la riassunzione.

Le agenzie di somministrazione sono tenute al versamento di un contributo pari al 4% ai Fondi Bilaterali, il quale sarà diminuito fino al 2,6% a partire dal 2014¹³. Dunque

⁹ Chi non ha un impiego retribuito da almeno 6 mesi, chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale, lavoratori con un'età che supera i 50 anni, adulti che vivono soli con una o più persone a carico, lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno il 25%, membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

¹⁰ Lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

¹¹ Avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

¹² La condizione deve risultare da un certificato contenente lo stato di famiglia ovvero da una dichiarazione sostitutiva.

¹³ Legge stabilità 2013 n. 228/2012.

dal 2014 le agenzie potranno compensare l'ulteriore contributo richiesto per il rapporto di lavoro a termine di 1,4%.

Inoltre, i prestatori di lavoro somministrato hanno diritto, per tutta la durata della missione, ad un trattamento a parità delle condizioni di lavoro e d'occupazione dei dipendenti, e delle mansioni svolte dall'utilizzatore. Si sottraggono a questa disposizione i contratti di somministrazione conclusi dall'agenzia nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionali erogati a favore di soggetti svantaggiati¹⁴, in collaborazione con Regioni, Province ed enti locali.

Al contratto in questione vengono applicate le disposizioni riguardanti il contratto a termine o indeterminato, per quanto compatibili.

Contratto intermittente

È una particolare tipologia di lavoro subordinato, con il quale il lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro che usufruisce delle sue prestazioni in modo "discontinuo o intermittente". Tale contratto può essere stipulato a tempo determinato¹⁵ o indeterminato.

La legge prevede le ipotesi in cui è legittimo ricorrere al contratto intermittente, in particolare: secondo le "esigenze" individuate ovvero per "periodi predeterminati" dalla contrattazione collettiva¹⁶, con riferimento a soggetti ultracinquantacinquenni oppure soggetti con meno di 25 anni, fermo restando in tale caso che la stipulazione del contratto può essere fatta entro il ventiquattresimo anno; oppure, infine, con riferimento alle attività indicate dal D.m. 23 ottobre 2004, in mancanza di una disciplina specifica da parte della contrattazione collettiva. Tuttavia, le attività richiamate dal decreto rimangono non sufficienti e datate perché siano considerate adeguate.

Il contratto deve essere stipulato in forma **scritta** ai fini della prova, e deve individuare la durata, le ipotesi oggettive e soggettive che consentono la stipulazione del contratto, luogo e modalità della disponibilità garantita e del relativo preavviso di chiamata, trattamento economico e normativo, forme e modalità con cui il datore è legittimato a chiedere la prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione di questa.

¹⁴ Ai sensi del regolamento europeo n. 800/2008.

¹⁵ Anche in questo caso il contratto intermittente determinato può essere privo di causa.

¹⁶ Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Per quanto riguarda il **trattamento economico e normativo**, le fattispecie disciplinate sono due, a seconda che il lavoratore si obblighi o meno a rispondere alla chiamata. Se il contratto prevede quest'obbligo, il lavoratore ha diritto ad un'indennità di disponibilità per il periodo in cui resta in attesa di essere chiamato, nel rispetto del termine di preavviso non inferiore ad un giorno lavorativo e secondo la determinazione della contrattazione collettiva o, in mancanza, con riferimento al D.m. 10 marzo 2004¹⁷. Se invece il contratto di lavoro non prevede l'obbligo di risposta il lavoratore è libero di accettare la richiesta di disponibilità richiesta dal datore di lavoro ma, di conseguenza, non ha diritto all'indennità di disponibilità. Per il periodo di effettiva prestazione lavorativa il trattamento è regolato dalle norme di lavoro subordinato. Inoltre la riforma, abrogando la disposizione secondo cui l'indennità di disponibilità doveva essere corrisposta solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro, concorda che l'indennità, se pattuita, debba essere corrisposta anche con riferimento ai "periodi predeterminati" e anche se non c'è stata l'effettiva chiamata.

La riforma in commento aggiunge l'obbligo a carico del datore di lavoro di comunicare alla Direzione territoriale del lavoro la prestazione lavorativa, prima dell'inizio di quest'ultima ovvero prima "di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni". La comunicazione può avvenire sia tramite SMS che tramite posta, anche non certificata, oppure mediante il portale *Cliclavoro*; fermo restando la possibilità di modifica o revoca precedentemente alla prestazione. Il limite di 30 giorni fa riferimento alla prestazione di lavoro e non come arco temporale massimo, dunque l'arco temporale può essere molto più ampio purché i periodi di prestazione per ciascun lavoratore non superino i 30 giorni. Questo è un obbligo, e non un onere, e quindi in caso di omissione è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria (da un minimo di 400 ad un massimo di 2400 Euro) ma senza la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato¹⁸.

La riforma del lavoro ha anche previsto un **regime transitorio** per cui i contratti, stipulati precedentemente alla legge e non più in possesso dei requisiti di stipulazione, cessano *ex lege* trascorsi 12 mesi dall'entrata in vigore. Dunque, in questi casi le prestazioni di lavoro potranno continuare fino al 18 luglio 2013 (compreso); inoltre, l'obbligo di comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro fa riferimento alla chiamata del lavoratore

¹⁷ In misura non inferiore al 20% della retribuzione, per il periodo in cui il lavoratore resta in attesa della chiamata datoriale.

¹⁸ È possibile comunicare, con riferimento al medesimo lavoratore, più prestazioni lavorative con un solo adempimento.

e non alla sottoscrizione del contratto, per cui il datore deve adempiere anche riguardo ai contratti stipulati prima del 18 luglio 2012.

DOMANDE FREQUENTI

1. **Che cosa succede se viene a mancare il requisito soggettivo, dopo il 18 luglio 2013?**
Se le prestazioni continuano ad essere eseguite il rapporto è considerato in “nero”, per cui il contratto di lavoro si “trasforma” in rapporto subordinato a tempo pieno e indeterminato.
2. **Che cosa succede se il contratto è privo delle condizioni richieste?** Il contratto è da considerarsi subordinato a tempo pieno e indeterminato.
3. **Che cosa succede se il datore di lavoro non adempie l’obbligo preventivo di comunicazione?** È soggetto ad una sanzione amministrativa, da un minimo di 400 ad un massimo di 2400 Euro, per ciascun lavoratore.
4. **E se invece la prestazione, in seguito alla comunicazione, non viene resa?** Se il datore di lavoro non si adopera per modificarla o annullarla, la prestazione è comunque considerata compiuta per i giorni indicati, comprensiva di conseguenze retributive e contributive.

Contratto occasionale di tipo accessorio

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative di natura occasionale svolte da soggetti occupati in attività che non possono essere riconducibili a forme di lavoro regolari. La disciplina è volta a far emergere il sommerso che caratterizza alcune prestazioni lavorative che non sono immediatamente riconducibili alle forme di lavoro regolari.

La riforma in questione sostituisce l’art. 70 del d.lgs. 267/2003 il quale indicava espressamente gli ambiti di applicazione, definendo semplicemente che per l’**attività accessorie** s’intendono “attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro netti nel corso di un anno solare”¹⁹. In seguito la legge riforma specifica che, nel solo caso di committenti imprenditori commerciali e professionisti, il lavoratore non può

¹⁹ In questo caso, per anno solare si intende quello fiscale, dunque quello di calendario.

ricevere compensi per importi superiori a 2000 euro per ciascuno, fermo restando il limite dei 5000 euro complessivi. Quindi, le caratteristiche oggettive e soggettive, previste dal d.lgs. 267/2003 non sono più richieste e la disciplina è assoggettata al mero carattere economico.

Chi intende avvalersi di tali prestazioni non versa la retribuzione al lavoratore, ma è tenuto all'acquisto di **carnet di buoni**, che devono essere "*orari, numerati progressivamente e datati*" in modo da poterne determinare la preventiva tracciabilità. Il fatto che un buono debba essere orario fa sì che esso corrisponda ad un'ora di lavoro, escludendo la possibilità per cui, con un buono, possano essere retribuite più ore. Oggi, il valore nominale del *voucher* è di 10 euro, comprendente la retribuzione, la contribuzione previdenziale nella gestione separata pari al 13%; una quota assicurativa pari al 7% in favore all'INAIL, nonché un ulteriore quota versata all'INPS per la gestione del servizio pari al 5%. La norma prevede anche l'aggiornamento periodico del valore nominale da parte del Ministero del lavoro tenendo conto del confronto con le parti sociali. Il ricorso al lavoro accessorio non comporta la costituzione di un rapporto di lavoro e il compenso per le prestazioni di lavoro è esente da qualsiasi imposizione fiscale oltre a non incidere sullo stato di disoccupazione.

È stato previsto anche un **periodo di transizione**, fino al 31 maggio 2013, durante il quale possono coesistere i *voucher* con le disposizioni normative precedenti alla riforma, già richiesti all'entrata in vigore della legge in questione e i *buoni* lavoro, che saranno immediatamente operativi in seguito alla riforma. Inoltre, per tutto il 2013, tali prestazioni possono essere erogate in tutti i settori, compreso quello pubblico, purché rispettino i vincoli in materie di contenimento delle spese di personale e, se previste dal patto interno di stabilità. In questi casi non è possibile superare il limite massimo di 3000 euro annuo qualora si tratti di lavoratori percettori di prestazioni integrative del salario o a sostegno al reddito.

La mancata previsione dei requisiti oggettivi e soggettivi fa sì che tale tipologia di lavoro possa essere resa in tutti i settori. La norma comunque precisa dei limiti solo nel **settore agricolo** per attività stagionali: in questi casi, e per prestazioni meramente occasionali, possono prestare lavoro solo lavoratori giovani studenti di età inferiore a 25 anni oppure pensionati, e chiunque presti lavoro agricolo a favore di soggetti *produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio di attività, prevedono di realizzare un volume d'affari non superiore a 7.000 euro, costituito per*

*almeno due terzi da cessioni di prodotti*²⁰. Si esclude la possibilità di rendere prestazione se il lavoratore risulta iscritto, l'anno precedente alla norma, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Un'ultima precisazione riguarda i **lavoratori extracomunitari** per i quali i compensi da lavoro accessorio sono computati *“ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno”*, quindi per la verifica della capacità economica necessaria al sostentamento proprio e della famiglia.

DOMANDE FREQUENTI

1. **Cosa s'intende per “imprenditore commerciale”?** Ai sensi delle circ. ministeriali si tratta di qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato, senza che l'aggettivo “commerciale” possa in qualche modo circoscrivere l'attività d'impresa.
2. **Che cosa succede se il limite di 2000 euro viene superato, nei confronti di un imprenditore commerciale o professionista?** Innanzitutto bisogna verificare se si rientra nell'ambito del settore agricolo per attività stagionali; in questo caso è permesso il ricorso fino al raggiungimento del limite di 5000 euro. Se invece il committente non opera in questo settore, la prestazione è considerata “di fatto” e quindi con la conseguente trasformazione in contratto di tipo subordinato a tempo indeterminato.
3. **Che cosa succede se il limite di 5000 euro nei confronti della totalità dei committenti viene superato?** La trasformazione del contratto in quello “dominante” è possibile qualora il committente fosse a conoscenza del superamento di tale soglia. Se invece, il lavoratore ha omesso tale informazione, egli stesso subirà le conseguenze per falsa dichiarazione. Il committente può farsi rilasciare una dichiarazione da parte del lavoratore di non superamento dei limiti.
4. **Che cosa succede se la prestazione riguarda le stesse attività rese da altro personale già dipendente dall'imprenditore commerciale o professionista?** In questo caso viene a mancare la natura meramente occasionale dunque la prestazione viene convertita, anche in questo caso, in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

²⁰ co. 6, art. 34 del D.P.R. n. 633/1972

Contratti a contenuto formativo

La riforma in questione interviene anche con riferimento ai contratti a contenuto formativo, detti di natura mista, in quanto essi hanno l'obiettivo non solo di soddisfare il bisogno del datore di lavoro di utilizzare una prestazione di lavoro, ma anche di offrire al lavoratore l'opportunità di essere coinvolto in un percorso formativo che gli permetta di inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro. Pertanto la formazione è l'oggetto dei contratti, disciplinata in modo da garantire al lavoratore un miglioramento del suo bagaglio di competenze. Nonostante le recenti modifiche apportate, la legge in questione ha voluto incidere principalmente sull'apprendistato.

Il governo afferma che la disoccupazione giovanile è un problema che occorre “*affrontare con il massimo sforzo e la massima priorità*”, principalmente mediante la valorizzazione dell'apprendistato, non solo come canale d'ingresso dei giovani al mercato del lavoro ma anche come opportunità di sviluppo professionale dei lavoratori. Allo stesso tempo, il governo, pur consapevole del fatto che non basta disciplinare un istituto “promettente”, richiede la collaborazione di tutti gli attori istituzionali e sociali del paese; senza però andare oltre.

La legge di riforma demanda alle regioni la funzione formativa pubblica, la quale dovrà essere “congrua al conseguimento della qualifica”; alla contrattazione collettiva, invece, si chiede di disciplinare la durata e la modalità della formazione, che in ogni modo non può essere erogata esclusivamente dall'azienda. Inoltre, la legge abolisce il contratto di inserimento, salvaguardando quelli stipulati entro il 31 dicembre 2012, per i quali continua ad applicarsi la precedente normativa. Infine, essa interviene anche in materia di tirocini formativi, ma in modo poco incisivo, limitandosi, infatti, a richiedere la garanzia da parte di un terzo individuo dell'effettivo svolgimento della formazione e imponendo un limite massimo al numero di tirocinanti presso la medesima azienda.

Inoltre, a sostegno del bagaglio di competenze, è stata prevista la certificazione delle competenze, per cui le competenze acquisite in modo informale o non informale possono essere documentate e quindi possano accrescere il capitale umano rappresentato da competenze, finora scarsamente valorizzate. L'obiettivo è di promuovere la mobilità geografica e professionale, e di accrescere le opportunità d'impiego.

Contratto di apprendistato

A meno di un anno dell'approvazione del Testo Unico in tema d'apprendistato²¹, la Riforma ha previsto modifiche correttive per valorizzare tale tipo di contratto come l'unico canale futuro per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. La norma lo definisce come un contratto a tempo indeterminato, per cui durante il periodo di formazione il datore di lavoro non può recedere se non per giusta causa o giustificato motivo; al termine di questo periodo le parti possono recedere dando il dovuto preavviso nei termini e nei modi stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Nel Testo Unico vengono individuati 3 tipologie di apprendistato: il primo è un apprendistato per la **qualifica e il diploma professionale**²²; il secondo, nonché quello più diffuso, è l'**apprendistato professionalizzante o di mestiere**²³, e l'ultimo detto di **alta formazione e di ricerca**²⁴.

Innanzitutto, in solo riferimento all'apprendistato professionalizzante, viene introdotta la **durata minima** del contratto, pari a sei mesi; ad eccezione dei lavori stagionali per i quali la contrattazione collettiva può prevedere diversamente. Inoltre, la legge ha modificato il **rapporto tra apprendisti e lavoratori specializzati o qualificati** all'interno delle imprese con almeno dieci dipendenti: non più uno ad uno, bensì tre a due, per cui ora è possibile assumere più apprendisti che lavoratori specializzati. Invece, per quanto riguarda le aziende con meno di dieci dipendenti, il limite massimo all'assunzione di apprendisti rimane in rapporto uno ad uno. Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia dipendenti, o ne abbia in numero inferiore a tre, egli può assumere fino a un massimo di tre apprendisti.

Tuttavia, la legge ha introdotto, per le imprese che occupano più di 10 dipendenti, un **onere all'assunzione** di apprendisti per cui se un'impresa, se vuole assumere nuovi apprendisti, deve confermare in servizio almeno il 50 per cento degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti, nonostante sia stato previsto un periodo transitorio di tre anni in cui questo onere non è del 50 bensì del 30 per cento. A fine del computo non rientrano i contratti cessati per dimissioni, per recesso durante il periodo di prova oppure in caso

²¹ D. lgs. 167/2011.

²² Art. 3 d.lgs. 167/2011, tale tipologia è finalizzata al conseguimento di una qualifica di istruzione e formazione professionale.

²³ Art. 4 d. lgs. 167/2011, esso è finalizzato al conseguimento di una qualifica attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze sia trasversali che tecnico professionali.

²⁴ Art. 5 d. lgs. 167/2011, tipologia finalizzata all'acquisizione di un diploma mediante l'integrazione della formazione pratica in azienda di chi ha una formazione secondaria, universitaria, di alta formazione o comunque con una specializzazione tecnica superiore.

di licenziamento per giusta causa. Tale onere non grava sui datori di lavoro che occupano meno di 10 dipendenti, per i quali ovviamente si ritiene che sia necessaria una maggiore flessibilità. In caso di violazione dei limiti previsti il contratto è da ritenersi contratto “normale”, cioè a tempo pieno e indeterminato.

Per quanto riguarda la contribuzione degli apprendisti, i datori di lavoro godono di uno sgravio, per tutta la durata del contratto, pari al 10% della contribuzione imponibile ai fini previdenziali che diminuisce dell’1,5% per il primo anno e del 3% per il secondo allorquando il datore abbia alle proprie dipendenze meno di 10 dipendenti²⁵. Mentre la contribuzione dell’apprendista è fissata in ogni caso al 5,84%.

Rimangono vigenti disposizioni del testo unico come il divieto di **somministrazione di apprendisti** a tempo determinato e la formazione demandata alle regioni per ciò che riguarda la funzione formativa pubblica. Questa considera la tipologia di apprendistato e il monte ore di formazione, interna ed esterna, che dovrà essere “congrua al conseguimento della qualifica”; la contrattazione collettiva è chiamata a disciplinare “durata” e “modalità” della formazione, la quale non può essere erogata esclusivamente dall’azienda.

Per quanto riguarda il **recesso** è necessario fare la distinzione tra periodi: il primo periodo, detto formativo, in cui le parti non possono recedere se non per giusta causa o giustificato motivo; e un successivo secondo periodo in cui entrambe le parti possono recedere nel rispetto di quanto rispetto dall’ex articolo 2118 c.c. in materia di preavviso. Al termine del periodo formativo e in mancanza di alcuna manifestazione di volontà il contratto prosegue come normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

DOMANDE FREQUENTI

1. Che cosa succede se il datore di lavoro non rispetta la percentuale di conferma in servizio?

Innanzitutto bisogna verificare che si tratti di un datore di lavoro che abbia più di 10 dipendenti, e successivamente si accerta il rientro o meno nel regime transitorio, per cui se nei successivi 36 mesi dall’entrata in vigore della legge il datore di lavoro può confermare il 30% anziché il 50%. In ogni caso è prevista l’assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati oppure nel caso di mancata conferma di apprendisti pregressi. Qualora tali parametri non vengano rispettati il contratto di lavoro si trasforma in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dalla data di costituzione del rapporto.

²⁵ Tale sgravio rimane anche al superamento del numero di dipendenti.

2. **Che cosa succede se viene a mancare la formazione?** Nel caso in cui il datore di lavoro sia esclusivamente responsabile della mancata erogazione della formazione, non è prevista la trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato ma una mera sanzione economica-amministrativa in quanto si presume che l'erogazione sia stata erogata implicitamente durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative. Quindi, il datore di lavoro è tenuto a versare il doppio della differenza contributiva tra quella fissata e quella realmente dovuta e relativa all'inquadramento finale dell'apprendista, escludendo ulteriori sanzioni per omessa contribuzione. Infine, occorre verificare se sono state disposte le iniziative formative da parte della regione, poiché se esse non si sono attivate il datore di lavoro non può ritenersi esclusivamente responsabile.
3. **Che cosa succede se il datore di lavoro non rispetta le disposizioni previste dai contratti collettivi?** Si tratta di disposizioni riguardanti la forma del contratto, l'inquadramento retributivo e la presenza di un tutor aziendale. In questi casi è prevista la sanzione pecuniaria di minimo 100 e massimo 600 euro oppure da 300 a 1500 euro in caso di recidiva.
4. **È possibile stipulare un contratto di apprendistato con soggetto già qualificato al momento dell'instaurazione del rapporto?** Ciò è possibile se il piano formativo sia volto ad arricchire le competenze del lavoratore, in caso contrario il contratto formativo è nullo per impossibilità di formare un lavoratore già in possesso delle competenze, e quindi da considerarsi "normale" contratto subordinato a tempo indeterminato.

Tirocini formativi

Tale istituto non instaura un rapporto di lavoro bensì ha il duplice obiettivo di dare agli studenti l'opportunità di valutare il lavoro e di agevolare persone in difficoltà nel trovare un ulteriore posto di lavoro. La regolamentazione dei tirocini formativi è di competenza delle regioni e delle Province Autonome, fatti salvi aspetti ricadenti nelle materie di potestà legislativa dello Stato. Al fine di promuovere l'istituto le regioni e Province Autonome possono derogare in materia di durata e ripetibilità, solo se volti a garantire l'inclusione sociale.

Per instaurare l'istituto è necessario il coinvolgimento di tre soggetti: committente, tirocinante e un terzo che garantisca l'effettivo svolgimento del tirocinio senza scopo di lucro e secondo idonee convenzioni tra quest'ultimo e i datori di lavoro privati e pubbli-

ci. A questo rapporto trilaterale fanno riferimento due documenti: una convenzione (tra azienda ospitante e ente promotore) e un progetto formativo. Inoltre, poiché le regioni non si sono tutte attivate, il legislatore, nel 2011, definisce i livelli di tutela essenziali. In particolare, razionalizza l'utilizzo dell'istituto, indicando che una volta trascorsi dodici mesi dal conseguimento del titolo non è più possibile svolgere un tirocinio. Inoltre, la **durata** massima prevista è di sei mesi, dodici mesi se in favore a soggetti svantaggiati e ventiquattro mesi nel caso di soggetti disabili, proroghe comprese. L'accordo Stato-regioni ha previsto che il soggetto ospitante non possa realizzare con il medesimo tirocinante un successivo tirocinio, fatta salva la proroga del tirocinio stesso nel rispetto dei limiti di durata previsti.

È previsto, inoltre, un **limite** numerico all'inserimento di personale da parte delle aziende ospitanti, in base al numero dei dipendenti. Le aziende con più di 20 dipendenti non possono ospitare tirocinanti per più del 10 per cento del proprio organico, le aziende con più di 5 dipendenti possono ospitare massimo 2 tirocinanti, mentre quelle con meno di 5 dipendenti possono ospitare un solo tirocinante; in ogni caso si fa riferimento al numero di dipendenti a tempo indeterminato. Tali limiti non si applicano al tirocinio a favore di soggetti svantaggiati, disabili, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionali.

È necessario che il soggetto ospitante sia in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, che non abbia effettuato licenziamenti²⁶, fatti salvi accordi sindacali con le organizzazioni territoriali più rappresentative, nei dodici mesi antecedenti, o non abbia in corso procedure di CIG straordinaria o in deroga riguardanti attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella stessa unità operativa. Inoltre, non è possibile ospitare un tirocinante se, nei sei mesi precedenti, c'è stata qualche contestazione in materia di tirocini.

Il tirocinante è tenuto a rispettare il progetto formativo svolgendo le attività concordate con il **tutor** nominato dal soggetto ospitante che prende la responsabilità della corretta attuazione del progetto formativo, il tutor deve essere in possesso di esperienze e competenze professionali adeguate al raggiungimento degli obiettivi del tirocinio e può accompagnare un massimo di tre tirocinanti contemporaneamente.

Sebbene la formazione, l'orientamento e la garanzia della tutela e della sicurezza del tirocinante siano il corrispettivo in termini di guadagno per il tirocinante, la legge di riforma ha previsto che al soggetto spetti anche una "congrua indennità", in base alla prestazione svolta e senza ulteriori oneri per la finanza pubblica. La conferenza Sta-

²⁶ Tranne nei casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

to-regioni ha fissato l'**indennità** minima in 300 euro lordi mensili²⁷. In caso di mancata corrispondenza il committente è soggetto a sanzione amministrativa tra un minimo di 1000 e un massimo di 6000 euro secondo la gravità dell'illecito. Inoltre, è d'obbligo l'assicurazione contro infortuni presso l'INAIL, al quale le regioni e le province autonome possono assumersi il carico dell'onere.

Al termine del tirocinio il soggetto promotore deve rilasciare un'attestazione dei risultati, specificando, ove possibile, la qualificazione raggiunta. Se il tirocinante ha partecipato almeno al 70 per cento della durata prevista, l'esperienza di tirocinio deve essere registrata nel Libretto formativo del cittadino, ove operante.

DOMANDE FREQUENTI

- 1. Che succede se viene violata una delle disposizioni previste dalla legge di riforma?** Nel caso in cui sia violato il limite al numero dei tirocinanti massimi per azienda, oppure in assenza di uno dei tre soggetti necessari, il rapporto verrà riqualificato come contratto di lavoro subordinato con le rispettive sanzioni amministrative oltre al recupero dei contributi previdenziali e premi assicurativi.
- 2. Che succede se viene violata una delle disposizioni previste dalle regioni e province autonome?** In questo caso saranno le regioni che, nel proprio ambito, provvederanno ad inserire le norme per l'inadempienza, nel rispetto delle norme nazionali in materia.
- 3. Quando è corrisposta l'indennità?** In tutti i casi in cui si attivi un tirocinio formativo diverso da quello curriculare, estivo, di pratica professionale, per l'accesso di professioni ordinistiche, transnazionali, verso soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso e nel caso di fruitori di sostegno al reddito.

²⁷ L'indennità non comporta la perdita dello stato di disoccupazione.

Para-subordinazione

Il codice civile definisce il lavoratore subordinato “*chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore*”, distinguendolo dal lavoratore autonomo come colui che “*si obbliga a compiere verso un corrispettivo un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente*”. Oggi, la distinzione netta tra lavoro subordinato e autonomo, prevista dal Codice Civile, appare inadeguata e insufficiente. Con l’entrata in vigore di alcune tipologie di contratti flessibili la distinzione è meno evidente, anzi è necessario fare un’analisi caso per caso della sussistenza delle condizioni per classificare il contratto come autonomo o subordinato. In questo modo si incomincia a delineare un terzo genere di rapporti lavorativi, improntato non sulla subordinazione o sull’autonomia, ma sulla collaborazione continuata tra le parti; questa tipologia di schemi contrattuali è stata definita para-subordinazione per via dei suoi elementi caratterizzanti, che presentano elementi tipici sia del lavoro subordinato che di quello autonomo.

La para-subordinazione è una nozione giuridicamente rilevante soltanto sul piano processuale e non, invece, su quello delle regole sostanziali; infatti, questa particolare categoria di rapporti di lavoro non ha una sua disciplina giuridica determinata e non è attualmente possibile riferirla ad uno schema tipico, ma piuttosto ad alcuni contratti di lavoro di natura autonoma.

La dottrina individua, con l’art 409 c.p.c., in questa tipologia i rapporti di lavoro autonomo caratterizzati da una **collaborazione coordinata, continuativa e personale** con l’impresa altrui o, più precisamente, con l’attività altrui: affinché un rapporto lavorativo possa essere definito nei termini di para-subordinazione, il requisito del coordinamento fra la prestazione continuativa e personale del collaboratore deve dunque essere affiancato dalla necessità che l’attività si svolga in connessione con il preponente, per contribuire alle finalità cui egli mira.

Per individuare un rapporto di lavoro parasubordinato è necessario individuare le caratteristiche che lo contraddistinguono. L’attività di collaborazione del lavoratore con il committente deve avere natura prevalentemente personale, e non è perciò possibile farsi sostituire da altri nella prestazione e il lavoratore stesso non viene inserito nell’organizzazione dell’impresa. La personalità del lavoratore è elemento fondamentale nel

lavoro parasubordinato, così come in quello autonomo, poiché nell'affidamento del lavoro il datore di lavoro è indotto sicuramente dalle qualità personali del lavoratore individuato. Inoltre, la collaborazione tra le parti deve essere **continuativa**: la durata deve essere definita in sede negoziale così come l'orario ed il luogo di lavoro, determinati in accordo tra le parti secondo modalità proficue per entrambe. Infine, l'attività del lavoratore deve essere **autonoma**, senza vincoli di subordinazione, salvo la coordinazione tra le parti, la quale è costituita dal vincolo funzionale tra l'opera del collaboratore e l'attività del committente. In sostanza il committente ha solo un potere di controllo e di indirizzo "sui generis" sul prestatore, ma non un potere direttivo vero e proprio.

Contratto a progetto

L'art. 64 d.lgs. 276/2003 sottolinea come le collaborazioni coordinate e continuative che si realizzano attraverso il contratto a progetto, oltre al requisito principale del progetto, definito in termini specifici dal progetto e dal risultato finale della prestazione, debbono essere caratterizzate da autonomia rispetto al committente, da coordinazione con lo stesso (anche in termini temporali, nel senso che l'esecuzione deve intervenire all'interno di quanto pattuito) e da irrilevanza del tempo impiegato rispetto all'esecuzione della prestazione. La recente riforma del lavoro ha confermato quanto già previsto dalla riforma Biagi sulle tipologie escluse da questa disciplina; specificando che la mera iscrizione all'albo professionale non è sufficiente di per sé per escludere l'apposizione di un progetto, l'esclusione vale solo qualora l'attività richiesta sia proprio quella per cui si è iscritti all'albo. Le nuove disposizioni sono applicabili a tutti i contratti a progetto stipulati successivamente all'entrata in vigore della legge in questione, 18 luglio 2012.

Nel lavoro dipendente, il termine sta a significare soltanto l'arco temporale nel quale il lavoratore è a disposizione del datore, mentre nel lavoro a progetto la **durata** del contratto è, in linea di massima, funzionale alla realizzazione del progetto. Detto ciò, è possibile collocare il collaboratore a progetto nella disciplina del lavoro autonomo, in quanto la sua prestazione è eseguita senza vincoli di subordinazione, seppur in continuità e in coordinamento con l'organizzazione del committente.

La **risoluzione** anticipata del contratto può avvenire per giusta causa, oppure secondo le diverse causali o modalità riportate nel contratto individuale che può disciplinare anche l'eventuale periodo di preavviso. Nel caso in cui il progetto si concluda prima del termine fissato, si ritiene che lo stesso si intenda, comunque, risolto e che il corrispettivo determinato nel contratto debba essere corrisposto per intero. Tale interpretazione è

conseguente al fatto che l'elemento caratterizzante della collaborazione è la realizzazione del risultato e non il tempo.

Tale tipologia di contratto richiede una **forma scritta** "ad probationem" che lo individua nel suo contenuto caratterizzante. In particolare, nella legge in questione, si fa riferimento alle prestazioni "riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente". La disciplina prevede che il progetto sia autonomamente gestito dal collaboratore, il quale deve essere legato direttamente ad un risultato finale, inoltre specifica che la prestazione lavorativa non possa coincidere con l'oggetto sociale, e non possa riguardare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi²⁸. La nuova norma richiede che il progetto sia reale e, quindi, richiede che dal testo contrattuale si desuma chiaramente un risultato specifico e non generico. Da ciò consegue che la prestazione sia strettamente correlata a una scadenza che deve risultare dall'atto o, comunque, che sia determinabile in relazione ad un fatto futuro connesso alla realizzazione del progetto.

Un elemento caratterizzante del contratto a progetto è rappresentato dalla gestione dello stesso. Essa dev'essere svolta in maniera completamente **autonoma** come afferma la circolare n. 1/2004 secondo cui "la definizione dei tempi di lavoro e delle relative modalità è rimessa al collaboratore", quindi il collaboratore non può essere soggetto al potere direttivo e disciplinare del committente. Questa è la conseguenza del fatto che l'interesse del committente è strettamente correlato al conseguimento del risultato e non alla disponibilità del lavoratore per un periodo di tempo determinato, come avviene nel rapporto subordinato. In tale ottica, si spiega altresì il concetto di periodo determinabile, correlato alla persistenza dell'interesse del committente all'esecuzione del progetto. Il progetto stesso è indipendente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa, perciò esso si conclude al raggiungimento del risultato finale.

Il collaboratore a progetto può operare sia all'interno che all'esterno del ciclo produttivo. Ciò che risulta rilevante per la definizione della tipologia contrattuale è il **coordinamento** tra la propria prestazione e l'attività del datore di lavoro committente. Il Ministero del Lavoro chiarisce che il coordinamento può essere riferito sia alla temporalità del progetto che alle modalità di esecuzione dell'attività programmatica, fermo restando che non può essere pregiudicata l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione e non possono essere avanzate richieste tendenti a prestazioni che esulano da quanto convenuto.

²⁸ I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono individuare tali compiti.

Il **compenso** corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere **proporzionato** alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non può essere inferiore ai minimi stabiliti specifici contratti collettivi oppure, nel caso in cui la contrattazione collettiva non sia presente, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi per le figure professionali di lavoro dipendente analoghe a quelle del collaboratore a progetto. La circolare ministeriale 1/2004 ricorda che la quantificazione deve essere rapportata alla durata e alla natura della prestazione e che le parti possono stabilire una riduzione del compenso qualora la prestazione non sia qualitativamente utile, oppure quando il risultato non sia stato pienamente conseguito. Bisogna anche ricordare che, nel caso in cui il collaboratore concluda il progetto prima del termine, egli può aver diritto all'intero compenso pattuito. Per quel che concerne la disciplina delle spese, appare evidente come le parti possano ritenerle rimborsabili a presentazione di note giustificative.

Per tali lavoratori è previsto l'obbligo d'iscrizione separata all'INPS, per il versamento dei contributi di cui 2/3 a carico del committente e 1/3 a carico del collaboratore. I **contributi** vengono visti come requisito per accedere alle prestazioni sociali riconosciute a questi lavoratori. Tuttavia, per godere delle prestazioni il collaboratore deve vedersi riconosciuto un anno di contributi per il quale è richiesto un minimale annuo di reddito²⁹. Se invece il guadagno è inferiore al minimo è riconosciuto un accredito contributivo calcolato in proporzione al minimo imponibile richiesto.

Importante, infine, la novità per cui il committente può recedere solo per giusta causa o per inidoneità professionale, mentre il collaboratore può recedere solo con relativo preavviso.

Dall'art. 66 del decreto legislativo si evince un sistema minimo di tutela con particolare riferimento alla gravidanza, alla malattia ed all'infortunio durante i quali il rapporto non si estingue ma rimane sospeso senza alcuna erogazione di corrispettivo.

La **malattia o l'infortunio** non comportano alcuna proroga del contratto, fatta salva l'ipotesi che le parti non abbiano stabilito in maniera diversa nel contratto individuale. Di fronte alla "prolungata" mancanza della prestazione la disposizione riconosce al committente un diritto di recesso che è esercitabile nel caso in cui la sospensione del progetto si protragga per un periodo superiore ad un sesto della durata complessiva, quando essa sia determinata, o superiore a trenta giorni per il contratto a durata determinabile. La **gravidanza**, invece, comporta una proroga "de iure" nel senso che, fermo restando per la circolare ministeriale, anche in questo caso, l'invio della idonea certificazione, la durata

²⁹ Per l'anno 2013 tale ammontare è fissato in 14930 euro, a cui corrispondono 4138 di minimale contributivo.

del rapporto è prorogata di 180 giorni, a meno che le parti non abbiano concordato una clausola più favorevole. Nelle disposizioni appena richiamate si rinvencono elementi riconducibili al lavoro subordinato ove un aspetto preminente della prestazione è legato al tempo e non al risultato che, invece, è la caratteristica principale della prestazione autonoma.

DOMANDE FREQUENTI

1. **Che cosa succede se manca l'individuazione del progetto?** Subentra la presunzione assoluta, quindi il contratto si ritiene subordinato a tempo indeterminato fin dalla sua costituzione, senza possibilità di prova contraria.
2. **Che cosa deve contenere il contratto a progetto?** Innanzitutto il progetto stesso deve indicare la sua definizione specifica e analitica nonché il risultato finale che si intende raggiungere e oltre la durata della prestazione, che deve essere funzionale al risultato. Inoltre deve indicare il corrispettivo (i tempi, le modalità di pagamento ed eventuali rimborsi spese), le forme di coordinamento e le eventuali misure di sicurezza e tutela.
3. **Cosa si intende per coordinamento?** È l'accordo delle parti volto a individuare la temporalità del progetto e le modalità di esecuzione di esso. L'accordo non deve pregiudicare l'autonomia del collaboratore per cui un elenco dettagliato dei modi in cui deve svolgere la prestazione può essere riconducibile a lavoro subordinato.
4. **Che cosa succede se la prestazione coincide con l'oggetto sociale oppure essa è meramente esecutiva e ripetitiva?** La disciplina prevede una presunzione relativa per cui è ammessa la prova, da parte del committente, della prestazione di carattere autonomo, altrimenti si applica la conversione del rapporto in contratto subordinato a tempo indeterminato. In questi casi, il personale ispettivo potrà solo adottare provvedimenti di diffida accertativa, tenendo conto che il collaboratore può svolgere le medesime attività dei lavoratori dipendenti purché le modalità siano proprio quelle di un collaboratore.
5. **Come avviene l'individuazione del corrispettivo in mancanza di una contrattazione collettiva?** Oltre a dover essere proporzionale alla quantità e alla qualità della prestazione, il compenso "non può essere inferiore alle retribuzioni minime previste dai contratti nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento" per prestazioni analoghe a quelle del collaboratore.

- 6. Il corrispettivo riguarda, oltre al minimo tabellare previsto dalla contrattazione collettiva, anche ulteriori voci retributive previste da essa?** La normativa fa riferimento solo alle retribuzioni minime previste dalla contrattazione collettiva relativa alle figure professionali di lavoro dipendente il cui profilo di competenza e di esperienza, nel settore di riferimento, sia analogo a quello del collaboratore, quindi si ritiene legittimo il corrispettivo che non includa tali voci.
- 7. È possibile la proroga o il rinnovo di un contratto a progetto?** Sì, il contratto può essere oggetto di proroga se al termine della durata prevista il risultato non è stato raggiunto. Nel caso in cui il collaboratore raggiunga anticipatamente il risultato egli ha diritto all'intero corrispettivo pattuito. Il rinnovo del progetto è permesso se previsto da un nuovo progetto, il quale però potrebbe apparire come contratto volto al soddisfacimento di un'esigenza non temporanea del committente; in questo caso è necessario provare la legittimità dei singoli contratti.

Contratto di collaborazione in regime IVA

Questa tipologia di collaborazione rientra nella disciplina dei lavori autonomi, e si riferisce alle prestazioni d'opera o di consulenza professionale, dove il lavoratore si impegna a compiere un'opera o servizio, dietro un corrispettivo, di carattere prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente. La particolarità della collaborazione sta nel possesso di una partita IVA da parte del collaboratore. I collaboratori sono coloro che intraprendono *“l'esercizio di un'impresa, arte o professione nel territorio dello Stato, vi istituiscono una stabile organizzazione”*.

A differenza dei contratti a progetto, i **contributi** sono totalmente a carico del collaboratore, il quale versa direttamente la quota contributiva alla Gestione separata dell'INPS, e ha la facoltà di addebitare in fattura il 4 per cento del corrispettivo lordo. In questo caso, il versamento è fatto nella propria dichiarazione dei redditi ed è calcolato sul totale del reddito prodotto nell'anno di riferimento.

La legge 92/2012, nell'obiettivo di contrastare abuso al ricorso delle collaborazioni, dispone che le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini IVA siano considerate, salvo prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione a progetto, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti: prestazione lavorativa superiore a 8 mesi annui negli ultimi 2 anni, disposizione di una postazione fissa oppure se l'ammontare del reddito annuo ricavato in due anni solari risulta superiore

all'80 per cento del reddito complessivo. In caso di distorsione dell'istituto, il lavoratore può chiedere l'accertamento della natura subordinata del rapporto sulla base delle caratteristiche e degli indici che identificano il lavoro subordinato.

Tale disposizione non viene imposta nei seguenti casi: la prestazione lavorativa sia connotata da competenze teoriche di elevato grado o da capacità tecniche o teoriche siano acquisite solo attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio dell'attività o che il reddito del lavoratore con partita IVA sia superiore a 1.25 volte il minimo imponibile ai fini dei contributivi previdenziali³⁰; che, infine, l'attività professionale richieda l'iscrizione ad uno speciale ordine professionale, registro, albo, ruoli o elenchi professionali qualificati. La presunzione si applica ai rapporti di lavoro in corso all'entrata in vigore della legge; mentre per i nuovi rapporti instaurati dopo l'entrata in vigore le disposizioni sono immediate.

DOMANDE FREQUENTI

1. **Quando scatta la presunzione per il superamento della durata?** Tale presunzione può avvenire solo a posteriori. In base alla norma la collaborazione non deve essere superiore agli 8 mesi negli ultimi 2 anni. Tale periodo deve riferirsi a ciascun anno solare e non deve essere superiore ai 241 giorni, anche frazionati. La sua determinazione è molto complessa, a tal fine qualsiasi documento o testimonianza potrebbe essere valida a determinare la durata della collaborazione.
2. **Che corrispettivi si considerano al fine del conteggio del reddito percepito dallo stesso committente?** La norma fa riferimento ai "soli corrispettivi derivanti da prestazioni autonome", ovvero alla fatturazioni effettuate. Quindi, non vengono considerate le somme percepite in base a tipologie di lavoro non autonomo. In questo caso, le somme si riferiscono agli ultimi 2 anni consecutivi di collaborazione e non agli ultimi 2 anni solari.
3. **La collaborazione non può avvenire in nessun caso con disposizione di una postazione fissa?** No, la presunzione entra in funzione solo qualora la postazione sia di uso esclusivo del collaboratore.

³⁰ Nel 2012, l'imponibile minimo è stato fissato in 14.930 euro annui.

- 4. Che cosa succede se viene accertato il contratto di collaborazione a progetto?** Innanzitutto, sarà necessaria l'individuazione del progetto stesso, altrimenti si applica la conversione del rapporto in contratto subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Nel caso venga richiesto il pagamento dei contributi non pagati, il collaboratore ha la possibilità di rivalsa nei confronti del committente.

Contratto di associazione in partecipazione

L'associazione in partecipazione è un contratto con il quale l'associante (l'imprenditore) conferisce all'associato (il lavoratore) la partecipazione agli utili dell'impresa in cambio di un suo apporto che può consistere anche in una prestazione di lavoro³¹. Dunque, salvo patto contrario, l'associante assume il rischio dell'impresa la cui titolarità e gestione rimangono comunque in capo dell'associante.

Per tutelare l'interesse dell'associazione, l'associante non può stipulare ulteriori contratti di associazione in partecipazione senza il suo consenso, in quanto potrebbe vedersi ridurre la partecipazione agli utili. Inoltre, per garantire la corretta corresponsione della prestazione dell'associazione, l'associato ha diritto inderogabile al rendiconto e all'eventuale bilancio annuale.

Per evitare l'uso distorto dell'istituto, la legge riforma specifica che qualora l'apporto consista in una prestazione di lavoro, il numero massimo di associanti per la medesima attività è di tre, fanno eccezione i contratti di associazione legati da rapporti coniugali, di parentela entro il terzo grado, oppure di affinità entro il secondo grado. In caso di violazione i rapporti si convertono in contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La stessa sanzione spetta nel caso in cui l'associante non provveda all'effettiva partecipazione agli utili oppure la partecipazione avvenga senza la consegna del rendiconto. Si deduce che l'associato non sia assoggettato alla subordinazione dell'associante, per cui l'associato presta il suo lavoro in autonomia, ma in coordinazione con l'associante; e quindi, secondo le caratteristiche tipiche del lavoratore autonomo, in quanto non ha la certezza del guadagno tipico di un lavoratore subordinato.

I compensi erogati sono qualificati come redditi di lavoro autonomo, infatti, dal 2004, gli associati che apportano all'impresa prestazioni lavorative devono iscriversi all'assicurazione obbligatoria nella Gestione Separata dell'INPS.

³¹ Purché suscettibile di valutazione economica nei limiti di cui l'art. 1346 c.c.

La legge 92/2012 prevede una fase transitoria per cui le associazioni, in partecipazioni che siano state certificate entro la data in vigore della legge, rimangono escluse dalla nuova disciplina fino alla loro cessazione.

DOMANDE FREQUENTI

- 1. Ci sono requisiti di forma?** Il contratto di associazione in partecipazione non richiede alcun obbligo formale. Tuttavia, sarebbe opportuno conservare ogni documento contenente informazioni utili alla determinazione della durata della prestazione e al reddito percepito da tale prestazione.
- 2. Come viene valutata la partecipazione agli utili?** In base ad una quota sugli utili, determinata al momento della stipulazione del contratto. In caso di mancata determinazione, tale quota va determinata in proporzione al valore dell'impresa.
- 3. Cosa succede se si registra una perdita anziché un utile?** Ai sensi dell'art. 2553 c.c. "l'associato partecipa alle perdite nella stessa misura in cui partecipa agli utili", in ogni modo le perdite a carico dell'associato non possono superare il valore del proprio apporto. Resta ferma la possibilità di stipulare un patto che escluda la partecipazione alle perdite.

Licenziamenti individuali

La legge di riforma interviene sull'articolo 18 al fine di adeguare le “*esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento*” cercando di aumentare la flessibilità in uscita, quindi alleggerisce la disciplina del licenziamenti mediante “*un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie*”.

In particolare, la riforma prevede, per le controversie in tema di licenziamento, un procedimento più snello e veloce in cui sarà il giudice del lavoro a svolgere un ruolo decisivo poiché stabilirà la tutela sanzionatoria da applicare, tenendo conto del comportamento tenuto dalle parti durante tale procedimento, spingendo le parti a tenere un comportamento diligente.

Tra le cause di **risoluzione del rapporto di lavoro** la legge in questione interviene particolarmente sui licenziamenti individuali, modificando il regime sanzionatorio da applicare, aumentando la tutela del lavoratore in caso di dimissioni e, infine, sul procedimento riguardante i licenziamenti collettivi e le sue sanzioni, alleggerendo le conseguenze per il mancato rispetto degli oneri procedurali. Per quanto riguarda invece la risoluzione consensuale, art. 1372 comma 1 del codice civile³², rimane immutata, così come nel caso di morte del lavoratore. A Ciò si aggiungono i casi ove è ancora possibile applicare l'articolo 2218 C.c il quale trascrive in termini normativi la concezione liberista del rapporto di lavoro, c.d. libera recedibilità da parte del datore di lavoro, sostenendo il potere di licenziamento *ad nutum*, ovvero il suo recesso dal contratto senza alcun obbligo di motivazione. Tali casi sono relativi ai recessi nei rapporti di lavoro domestico³³, **durante** il periodo di prova³⁴, nei confronti dei dirigenti, degli apprendisti al termine del periodo di formazione, nonché nei confronti dei lavoratori ultrasessantacinquenni con diritto alla pensione.

³² Il rapporto di lavoro non può essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge (1671, 2227), e non produce effetti verso terzi se non nei casi previsti dalla legge (1239, 1300 e seguente, 1411, 1678, 1737).

³³ Al contratto di lavoro domestico sono applicabili le norme sul recesso volontario e per giusta causa, stabilite negli articoli 2118 e 2119. Il periodo di preavviso non può essere inferiore a otto giorni o, se l'anzianità di servizio è superiore a due anni, a quindici giorni.

³⁴ Periodo, con clausola contrattualmente prevista, durante il quale le parti possono recedere dal rapporto di lavoro senza soggiacere all'obbligo del preavviso o d'indennità.

Licenziamento individuale

Il licenziamento individuale è una delle cause che determina la risoluzione di un contratto di lavoro. Esso rappresenta l'esercizio, da parte del datore di lavoro, del diritto potestativo di recesso, che tuttavia può avvenire solo per giusta causa³⁵ o giustificato motivo (oggettivo o soggettivo). È necessario distinguere tra contratti a tempo determinato e indeterminato, poiché nel contratto a termine il datore di lavoro ha la possibilità di recedere solo per giusta causa.

La riforma in questione precisa che il licenziamento individuale debba avvenire in forma scritta e contenere la motivazione di esso. Inoltre, la riforma introduce un tentativo preventivo di conciliazione a cui i licenziamenti "economici"³⁶ devono sottoporsi qualora il datore di lavoro in questione abbia più di 15 dipendenti. In questo caso l'impugnazione deve avvenire entro 60 giorni di calendario dalla ricezione della comunicazione.

Tuttavia, la legge 92/2012 non interviene sulla legittimità del licenziamento, ma solo per l'aspetto procedurale e sanzionatorio.

L'elemento fondamentale per individuare procedure e sanzioni è costituito dalla **dimensione aziendale**, ovvero il numero di lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro. Infatti, i procedimenti e le sanzioni da applicare sono diversi a seconda della posizione dell'azienda rispetto alla cd. "soglia dei 15 dipendenti" nell'applicazione della tutela del lavoratore, ovvero il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze più di 15 dipendenti³⁷ a tempo indeterminato, oppure nel complesso più di 60 dipendenti dislocati in tutto l'ambito nazionale, oppure, ancora, nel caso di un imprenditore agricolo, più di 5 dipendenti; in tutti questi casi i lavoratori sono soggetti alla tutela reale prevista dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori per cui soggetti alle nuove disposizioni della riforma. Mentre, in tutti gli altri casi, ovvero nei confronti dei datori di lavoro con meno di 15 dipendenti, si continua ad applicare la tutela obbligatoria, di cui l'art. 8³⁸, che è rimasta invariata in seguito alla legge di riforma.

Nel **computo** della dimensione aziendale rientrano quindi tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato, inclusi quelli a tempo parziale (in proporzione all'orario svolto), quelli a chiamata (in base al solo lavoro effettivamente prestato); vengono esclusi

³⁵ Art. 2119 codice civile.

³⁶ Riguardanti i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, di cui art. 3 legge n. 604/66 e dei licenziamenti collettivi per riduzione del personale.

³⁷ in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo.

³⁸ Della legge 15 luglio 1966 n. 604.

dal computo coniugi e parenti entro il secondo grado di affinità. È importante prestare attenzione qualora ci siano lavoratori a tempo determinato o a domicilio, in quanto potrebbero essere considerati nel computo, qualora il giudice lo ritenga opportuno in base alla natura dell'organizzazione, stessa considerazione qualora riguardi l'arco temporale di riferimento. Non rientrano invece nel computo, i lavoratori apprendisti, i somministrati, quelli in sostituzione di altro dipendente, già conteggiato, con diritto alla conservazione del posto. In ogni caso, l'onere della prova ricade sul datore di lavoro, ma nel caso in cui si voglia dimostrare che i dipendenti sono più di 15, la prova è a carico dell'interessato, ovvero del lavoratore.

Ora, per individuare i presupposti del rimedio reintegratorio, ci si affida *all'insussistenza del fatto contestato* e alla sua riconducibilità a sanzioni di tipo conservativo individuate dalla contrattazione collettiva o dai codici disciplinari applicabili. In questa direzione, il giudice non ha possibilità di discrezione qualora sia evidente che il fatto non sussiste, perciò applica direttamente la tutela reintegratoria. Tuttavia, rimane alla valutazione del giudice se il fatto contestato sia o meno diretto all'integrazione della causa legittimante del licenziamento.

Licenziamento disciplinare

Tale licenziamento fa riferimento all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori per cui può essere indotto sia per giusta causa sia per giustificato motivo soggettivo, solo se si rispetta la procedura preventiva al licenziamento. La **procedura** prevede innanzitutto l'obbligo d'informazione delle norme disciplinari, le quali devono essere affisse in "luogo accessibile a tutti". Se il lavoratore viola le norme disciplinari, il datore di lavoro è tenuto prima a contestare il comportamento del lavoratore e deve, inoltre, dare tempo al lavoratore sia per riflettere che per difendersi; durante il periodo trascorso tra la contestazione e la difesa il lavoratore ha diritto all'assistenza sindacale. Il datore di lavoro non può fare uso del suo potere disciplinare prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione. Inoltre, i fatti contestati alla base del licenziamento non possono essere mutati in causa e l'eventuale sanzione deve essere erogata entro un termine congruo.

In ogni caso, il giudice è tenuto ad applicare una sanzione proporzionale all'infrazione, così come sancita dall'art. 2106 del codice civile. Per cui, il giudice non dovrà solo accertare la sussistenza del fatto contestato, ma dovrà anche valutare se il fatto sia così grave da determinare l'applicazione proposta dal datore di lavoro, in questo caso il licenziamento del lavoratore.

Il licenziamento disciplinare riguarda i casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, infatti, ai sensi dell'art. 5 legge 604/66 "*l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro*"; sia in termini oggettivi per quanto riguarda l'azione o l'omissione, il nesso di causalità o l'evento del fatto contestato, sia in termini soggettivi per quel che riguarda il dolo, la colpa e la sua gravità.

Giusta causa

L'art. 2119 del codice civile parla di recesso, non di licenziamento, facendo riferimento all'impossibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro, trattasi di un caso di inadempimento del lavoratore o del datore di lavoro, talmente grave da non consentire la prosecuzione della prestazione, nemmeno in via provvisoria. In tale situazione il termine del preavviso non è richiesto, dunque il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere l'indennità per mancato preavviso. L'articolo in questione fa riferimento non solo al la-

voratore ma anche al datore di lavoro; quindi anche nel caso di un grave inadempimento degli obblighi del datore di lavoro, è possibile che l'altra parte, ovvero il lavoratore, si dimetta senza alcun obbligo di preavviso. In questi casi l'onere della prova, sia del fatto sia della sua gravità, è a carico del datore di lavoro.

Giustificato motivo soggettivo

Ai sensi dell'art. 3 della legge 604/1966 il giustificato motivo sussiste ogniqualvolta si verifichi un notevole inadempimento del lavoratore agli obblighi contrattuali. In questo caso, l'inadempimento non è così grave da interrompere immediatamente la prosecuzione del rapporto, infatti, è previsto il termine di preavviso, a meno che non si opti per il pagamento dell'indennità sostitutiva. In mancanza del termine di preavviso, il datore di lavoro è tenuto a versare al lavoratore un'indennità pari alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Tale indennità deve, inoltre, contenere le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con l'esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese³⁹.

Per distinguere queste due fattispecie, la giurisprudenza individua due elementi, quali: la gravità del comportamento e l'esistenza del dolo, ovvero la volontarietà nel comportamento del lavoratore. Ovviamente, i comportamenti contestati devono essere inerenti alla sfera del contratto di lavoro. Così, come nella giusta causa, è il datore di lavoro a dover dimostrare la prova del fatto e della sua gravità alla base del licenziamento.

³⁹ Articolo 2121 del codice civile.

Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo

Detto anche licenziamento economico è dovuto a ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro oppure il regolare funzionamento di essa, quindi si tratta di un'incapacità sopravvenuta della prestazione. Anche se può sembrare controverso, in questa tipologia di licenziamento rientra anche il caso di inidoneità del lavoratore a svolgere la mansione. La novità della legge in questione riguarda il fatto che non è più prevista, di regola⁴⁰, la condanna del datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore illegittimamente licenziato, ma la sola corresponsione di un'indennità, la quale deve essere compresa tra le 12 e le 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, quindi la questione rientra nella tutela obbligatoria.

In questi casi è necessario valutare se il licenziamento sia legittimo o meno, nonché identificare la dimensione dell'azienda, in quanto se essa ha più di 15 dipendenti in ciascuna sede, stabilimento, filiale, o reparto autonomo e in ogni caso più di 60 dipendenti, il datore di lavoro è tenuto ad attivare una **procedura preventiva** di licenziamento. La procedura ha inizio con la comunicazione del licenziamento alla Direzione Territoriale del lavoro, alla quale si invia il documento scritto dando una copia al lavoratore, e indicando l'intenzione del licenziamento e le sue motivazioni; quest'ultime non possono variare in causa e quindi ogni contestazione verrà fatta in base a queste. Dunque, il datore di lavoro ha l'onere di provare la sussistenza di una motivazione legittima a giustificare il recesso. La commissione di conciliazione ex art. 410 c.p.c. ha 7 giorni per convocare le parti con il fine di avviare una procedura per trovare un'alternativa al recesso, oppure per raggiungere un accordo consensuale della risoluzione del rapporto; trascorsi 20 giorni la procedura finisce, salvo diverso accordo tra le parti. Se la procedura si conclude comunque con il licenziamento, esso ha effetto retroattivo dal giorno della comunicazione. Anche in questo caso, l'onere della prova è carico del datore di lavoro il quale deve dimostrare non solo la non rilevanza del carattere disciplinare del licenziamento, ma anche il fatto che giustifica la riduzione del personale o la soppressione del posto di lavoro, nonché il nesso di causalità sussistente tra la scelta organizzativa e il licenziamento, ovvero tra il dipendente e il posto di lavoro in questione. Inoltre, il datore di lavoro ha **l'obbligo di**

⁴⁰ Per cui la tutela reale e cioè l'integrazione del lavoratore, è ancora possibile.

repechage, per cui deve dimostrare l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni anche se inferiori.

Se l'accordo fallisce il datore di lavoro licenzia il lavoratore che ha 60 giorni di tempo per impugnare il licenziamento, la cui azione giudiziaria deve avvenire entro 180 giorni. Il termine dell'impugnazione però dovrebbe riguardare il giorno dell'avviso di comunicazione, poiché il licenziamento in questo caso è retroattivo. Per determinare l'indennità risarcitoria il giudice del lavoro tiene conto anche del comportamento complessivo delle parti, alle quali si chiede collaborazione e partecipazione. Al lavoratore, quindi, spetta solo l'indennità risarcitoria da ritenersi onnicomprensiva. Ovviamente, il lavoratore ha diritto a farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Pertanto il licenziamento per giustificato motivo oggettivo farà, in ogni caso, cessare il rapporto di lavoro, salvo il caso in cui si accerti la "*manifesta insussistenza*" del fatto alla base del licenziamento, oppure nel caso in cui il giudice lo qualifichi come discriminatorio o disciplinare, applicando, a seconda della dimensione aziendale: tutela reale, per le imprese oltre la "soglia dei 15 dipendenti"; e quella obbligatoria per le imprese sotto tale soglia, nel qual caso, sussiste l'obbligo di preavviso, fermo restando la possibilità di optare per il pagamento della sua indennità sostitutiva.

DOMANDE FREQUENTI

- 1. Quando si applica la procedura preventiva al licenziamento?** Essa deve attivarsi per tutti i licenziamenti riconducibili all'art. 18, anche per questioni relative alla qualificazione del rapporto, in caso di controversie successive all'entrata in vigore della legge, nonché in caso di ulteriori domande d'impugnazione dei licenziamenti riconducibili all'art. 18 ma ancora fondati sugli identici fatti costitutivi, come i requisiti dimensionali. Inoltre, la procedura si applica nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo per superamento del periodo di comporto, ai sensi dell' ex art. 2110 del codice civile, nonché in casi di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo per inidoneità fisica e psichica del lavoratore, fermo restando il caso in cui tale inidoneità sia imputabile al datore di lavoro. Inoltre, la procedura di conciliazione è obbligatoria qualora il datore di lavoro intenda effettuare più licenziamenti individuali nell'arco temporale di 120 giorni, anche per i medesimi motivi senza raggiungere la soglia dei 5 dipendenti, altrimenti rientrerebbe nella disciplina dei licenziamenti collettivi.

2. **È ancora possibile ricorrere al ricorso d'urgenza ai sensi dell'ex articolo 700?** Seppur la brevità del procedimento preventivo potrebbe vanificare l'utilizzo del ricorso d'urgenza, esso non è stato abolito. Dunque, è ancora possibile posto che "ogni situazione giuridica deve poter trovare un suo momento cautelare".
3. **Quale procedimento deve seguire il licenziamento impugnato prima dell'entrata in vigore della legge 92/2012?** La nuova normativa si applica soltanto ai licenziamenti impugnati dopo l'entrata in vigore della legge, poiché non retroattiva e appartenente alla tutela sostanziale. Dunque, questi licenziamenti impugnati prima saranno soggetti alla disciplina precedente. Salvo nel caso in cui si tratti di licenziamenti che prima rientravano nella diversa area di tutela di diritto comune e ai quali ora si può applicare la nuova disciplina processuale.
4. **Può il giudice negare la motivazione economica alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo?** Tale motivazione è riservata al datore di lavoro quale responsabile della corretta gestione aziendale; dunque, a meno che essa non sia simulata o pretestuosa, non è sindacabile dal giudice in quanto riguarda una scelta dell'imprenditore attinente all'attività produttiva e, quindi, neppure sul licenziamento attuato all'interno di un processo di riorganizzazione aziendale. Tuttavia, al fine di giustificare il licenziamento è necessario che esso si riferisca al posto di lavoro di quel dipendente, insieme all'impossibilità di un'utilizzazione in altre mansioni "compatibili" con quelle precedentemente svolte.

Licenziamento discriminatorio

Questo licenziamento è individuato da ragioni “discriminatorie”⁴¹, ovvero da ragioni di credo politico o religioso, appartenenza o partecipazione sindacale⁴², razziali, di lingua, di sesso⁴³, di handicap, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali⁴⁴ nonché da qualsiasi atto o patto in grado di discriminare il lavoratore⁴⁵.

Ai sensi dell’art. 3 legge 108/1990, ogni licenziamento discriminatorio, ovvero, come assunto dalla giurisprudenza, ogni licenziamento “ritorsivo”⁴⁶, rientra nella disciplina della tutela reintegratoria, a prescindere dalla dimensione aziendale, in quanto esso è nullo. Infatti, se le ragioni economiche poste alla base del licenziamento sono insussistenti, esso è da considerarsi discriminatorio, poiché, eliminata la causale economica, non può che spiegarsi come una scelta del datore di lavoro volta a eliminare il dipendente a lui non gradito. Inoltre, il lavoratore ha diritto a scegliere l’indennità sostitutiva all’integrazione, anche successivamente alla sentenza di riammissione. Per l’esattezza egli può esprimere la sua scelta entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza oppure dal giorno in cui il datore di lavoro lo invita a riprendere il servizio.

Il lavoratore licenziato deve provare l’intento discriminatorio del datore di lavoro, anche attraverso la prova statistica, dalla quale si possa presumere “l’esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori” e sarà successivamente il datore di lavoro a provare l’insussistenza della discriminazione. La prova è anche di tipo comparativo, nel senso che è necessario valutare se il soggetto, in base alla sua condizione o alle sue scelte, è stato trattato diversamente rispetto a un altro soggetto, in una situazione analoga⁴⁷.

⁴¹ Individuate dall’art. 3 l. 108/90 e dall’art. 4 l. 604/66, nonché dall’art. 15 l. 300/70.

⁴² Art. 4 legge 604/66.

⁴³ Art. 13 legge 903/77.

⁴⁴ Art. 4 d.lgs 216/2003.

⁴⁵ Art. 15 dello Statuto dei lavoratori.

⁴⁶ Inteso come licenziamento per motivo illecito.

⁴⁷ Art. 28 co. 4 d.lgs. 150/2011.

Tipo di licenziamento	Sanzione
<ol style="list-style-type: none"> 1. Discriminatorio; 2. Inefficace per mancanza di forma scritta; 3. Nullo per violazione del divieto di licenziamento. 	Reintegrazione, o in alternativa, indennità sostitutiva (15 mensilità); Risarcimento al lavoratore non inferiore alle 5 mensilità.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Disciplinare illegittimo 2. Disciplinare se il comportamento contestato rientra tra quelli punibili con sanzione conservativa 	Reintegrazione, o in alternativa, indennità sostitutiva (15 mensilità); Risarcimento al lavoratore fino a 12 mensilità.
Altre ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo	Indennità risarcitoria tra 12-24 mensilità
Economico illegittimo per insussistenza del fatto contestato	Indennità risarcitoria tra 12-24 mensilità
Economico per manifesta insussistenza del fatto giustificato	Reintegrazione; Risarcimento al lavoratore fino a 12 mensilità.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Inefficace per violazione della motivazione obbligatoria; 2. Inefficace per difetto della procedura disciplinare; 3. Inefficace per inosservanza della procedura di conciliazione. 	Risarcimento tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità.

Ogni licenziamento illegittimo per motivi discriminatori è da ritenersi nullo. In questi casi il licenziamento è soggetto alla disciplina dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, e quindi il lavoratore ha diritto sia al reintegro che al risarcimento del danno; inoltre, è considerato nullo quel licenziamento avvenuto durante i periodi in cui è vietato licenziare⁴⁸, come affermato dalla Corte di Cassazione.

⁴⁸ Artt. 54-56 d.Lgs 151/2001; art. 35 d.Lgs. 198/2006; infortunio, malattia e malattia professionale secondo l'art. 2110 codice civile; artt. 15,18 e 22 l. 300/1970 e art. 51 Cost.

Sanzioni del licenziamento

In quest'ambito ricade il principale intervento della riforma. Come già anticipato, la tutela obbligatoria prevista dall'art. 8 legge 604/1966, per cui il *“datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno⁴⁹”* rimane immutata, mentre la tutela reale di cui l'art. 18 della legge 300/1970, ovvero la tutela che impone la reintegrazione del lavoratore nell'azienda, viene modificata. In particolare, le tutele previste sono quattro di cui due reali e due obbligatorie, secondo il vizio del licenziamento impugnato. Per quanto riguarda invece le violazioni nella formalità previste dalla legge, essa comporta l'inefficacia dell'atto e quindi inidoneo a produrre effetti. In ogni caso, le sanzioni si applicano a tutti i datori di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che si trovino sopra la *“soglia”* dei 15 dipendenti in casi una sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo, oppure, più di 60 dipendenti, oppure, ancora, più di 5 dipendente se l'imprenditore agricolo.

Vediamo ora la suddivisione delle sanzioni rientranti nell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

Tutela reale piena

Si tratta di una reintegrazione come quella prevista dal vecchio art. 18, con la differenza che cambia il campo di applicazione; in particolare, tale tutela si applica ai licenziamenti discriminatori o illeciti, ovvero per quei licenziamenti fatti durante i periodi di non licenziabilità, e di conseguenza da ritenersi nulli. Tali periodi fanno riferimento agli eventi quali il matrimonio, ai dipendenti funzionari pubblici elettivi e alle tutele per la maternità e paternità; inoltre si applica tale tutela a tutti i licenziamenti intimati oralmente e in ogni caso ai licenziamenti discriminatori.

La tutela prevede un ordine di reintegrazione, senza soluzione di continuità, e un risarcimento per il danno subito, determinato dal lucro cessante e al quale deve essere sottratta l'eventuale somma percepita dal lavoratore. Il datore di lavoro è inoltre tenuto a

⁴⁹ L'importo di tale indennità deve essere compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenendo conto del numero dipendenti occupati, della dimensione aziendale, dell'anzianità di servizio del lavoratore, del comportamento e delle condizioni delle parti, art. 8 l. 604/1966.

corrispondere la contribuzione previdenziale e assistenziale dovuta durante il periodo di causa, oltre al **risarcimento** del danno per un importo non inferiore alle 5 mensilità della retribuzione di fatto. Inoltre, il lavoratore ha diritto, entro 30 giorni dalla comunicazione del depositato della sentenza ovvero dall'invito da parte del datore di lavoro a riprendere il servizio (altrimenti il rapporto si considera risolto), a rinunciare alla reintegrazione e ad optare per l'**indennità sostitutiva**, la quale ha un limite di 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ma non prevede la contribuzione previdenziale. È importante sottolineare che tale tutela si applica indifferentemente dal numero di lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro, nonché anche nei confronti dei dirigenti aziendali.

Tutela reale attenuata

Si tratta di una tutela contro licenziamenti ritenuti ingiustificati, e di conseguenza annullabili in quanto la causale, giusta causa o giustificato motivo, alla base del licenziamento non sussiste, ovvero nei casi rientranti tra le condotte punibili con sanzione conservativa secondo i contratti collettivi o secondo i codici disciplinari applicabili. È come la tutela precedente ma con un'indennità minore in quanto, al lucro cessante deve essere sottratto, oltre al percepito, il percepibile se il lavoratore non si fosse attivato diligentemente alla ricerca di un nuovo posto di lavoro. Quindi sorge la necessità di certificare tale attivazione, la quale può essere dimostrata presentandosi al centro per l'impiego, alle agenzie di lavoro, o mediante qualunque altro mezzo che lo dimostri. Tale tutela si applica nel massimo delle 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è, inoltre, tenuto al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, spettanti al lavoratore dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, nonché alla maggiorazione degli interessi legali dovuto per la omessa o ritardata contribuzione⁵⁰. In questo caso il giudice non è tenuto a sentenziare una reintegrazione, in quanto il licenziamento è annullabile e non nullo. Anche in questo caso, se il lavoratore non riprende il servizio entro 30 giorni dall'invito da parte del datore di lavoro, il rapporto si intende risolto.

Le cause che fanno scattare la fattispecie sono quelle relative al giustificato motivo soggettivo, giusta causa e licenziamento per giustificato motivo oggettivo se il fatto è manifestamente infondato.

⁵⁰ In questi casi, e qualora i contributi afferiscano ad un'altra gestione previdenziale, essi sono, con l'addebito dei relativi costi al datore di lavoro, articolo 4 legge 300/70.

Tutela obbligatoria standard

Tale tutela fa riferimento ai licenziamenti tollerati seppur non del tutto ingiustificati, per cui è prevista solo l'indennità tra le 12 e le 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenendo conto dell'anzianità di servizio, del numero dipendenti occupati, della dimensione dell'attività economica e del comportamento e delle condizioni delle parti. È una tutela indennitaria in quanto non prevede la reintegrazione del lavoratore. Il comportamento delle parti fa riferimento a quello tenuto durante il tentativo di conciliazione nel licenziamento economico. In tutti i casi, però, non è previsto il risarcimento del danno per il periodo tra il licenziamento e la sentenza giudiziale.

Tendenzialmente, è una tutela residuale per cui viene applicata ogni volta che il giudice accerti l'insussistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa.

Tutela obbligatoria attenuata

Tale tutela viene applicata per violazione dell'obbligo di motivazione, oppure per violazioni alla contestazione disciplinare o della procedura preventiva di cui l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori. Si tratta, dunque, di casi di licenziamenti, economici e disciplinari, formalmente scorretti e di conseguenza inefficaci ma volti a sanzionare solo il vizio della forma o il difetto della giustificazione sostanziale, e il cui risultato dipende dalla sentenza del giudice, il cui vincolo potrebbe quindi ricadere anche sulle altre tutele, precedentemente descritte. L'indennità applicabile è onnicomprensiva e determinata secondo la gravità delle violazioni formale o procedurale, tra un minimo di 6 e un massimo 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, e dunque dovrebbe riguardare errori da parte del datore di lavoro poco gravi.

Per applicarle è necessario che il giudice del lavoro accerti l'illegittimità del licenziamento, e indipendentemente dalla dimensione aziendale.

DOMANDE FREQUENTI

- 1. Quando si applica la sanzione relativa alla tutela reale piena?** In tutti i casi riconducibili a licenziamenti per motivi discriminatori, illeciti in quanto effettuati durante i periodi di non licenziabilità, oppure, ancora, nel caso di licenziamento orale. Nei casi invece di giustificato motivo soggettivo e in alcuni casi di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e giusta causa, viene applicata la tutela reale attenuata.

- 2. Quando si applica la sanzione relativa alla tutela obbligatoria?** Nei casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, ovvero in tutti i casi in cui il giudice non accerti la giusta causa o il giustificato motivo oggettivo. Tale tutela sarà attenuata, qualora il giudice reputi il licenziamento viziato solo formalmente o proceduralmente da parte del datore di lavoro.
- 3. È possibile chiedere l'indennità sostitutiva del preavviso qualora il lavoratore venga licenziato per giustificato motivo oggettivo?** Sì, l'indennità onnicomprensiva riguarda solo la tutela obbligatoria, per cui il lavoratore ha diritto all'indennità sostitutiva di preavviso tutte le volte che rientri nella tutela reale, sia essa piena o attenuata. Tale preavviso decorre dal giorno in cui è avvenuta la comunicazione e non dal giorno della sentenza di licenziamento.
- 4. Come viene determinata l'indennità meramente risarcitoria?** L'indennità deve essere corrisposta tenendo conto dell'anzianità di servizio del lavoratore, del numero di dipendenti occupati nell'azienda, della dimensione dell'attività economica aziendale, nonché del comportamento e delle condizioni tenute dalle parti nel corso della procedura di conciliazione davanti alla direzione territoriale del lavoro.

Ammortizzatori sociali

Le prestazioni di tipo previdenziale, volte a sostenere il reddito del lavoratore in casi di perdita o di sospensione dell'attività lavorativa sono palesemente influenzate dal modello di welfare europeo detto **Flexicurity**. Tale modello è composto da due termini.

Il primo riguarda la "flessibilità", la quale ha a che fare con i periodi di transizione degli individui tra un lavoro e un altro, oppure tra un periodo di disoccupazione e uno d'inattività; oppure, ancora, tra lavoro e pensionamento. Allora, l'obiettivo del modello è quello di dare ai lavoratori posti di lavoro migliori, permettere loro la mobilità lavorativa verso l'alto mediante un accrescimento del proprio talento. In questa prospettiva, si chiede l'impegno del lavoratore ad attivarsi alla ricerca di un nuovo posto di lavoro, nonché di aumentare il suo bagaglio di competenze mediante la partecipazione a corsi di formazione continua, soprattutto nel caso di lavoratori anziani o poco qualificati.

Dall'altro canto, il termine "sicurezza" si riferisce al fatto sociale per cui il lavoratore è anche un individuo con dei diritti, e perciò ha bisogno di certezze nella vita, specialmente per quanto riguarda il mantenimento del proprio posto di lavoro; ma non solo, a esso devono essere accompagnate politiche passive che sostengano gli individui nelle fasi di transizione.

La motivazione alla base del modello è quella per cui un disoccupato ha più prospettive di reinserirsi nel mercato del lavoro se migliora le proprie competenze professionali, e un occupato di portare all'interno dell'azienda competenze che possano migliorare la competitività dell'azienda stessa, facendo sì che l'intero sistema diventi più competitivo e l'occupazione stessa aumenti.

Infatti, l'art. 1 co.1 lett. d) della legge 92/2012 ha l'intento di rendere "*più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone*". La stessa legge dedica l'articolo 2 alla disciplina degli ammortizzatori sociali e l'art 3 alla tutela del lavoratore in costanza di lavoro, destinata ad intervenire nei casi di sospensione del rapporto.

Ma per fare tutto ciò è necessario investire molto sulla formazione continua, prevedere forme di ammortizzatori sociali eque nonché istituire contratti di lavoro flessibili che però non sottraggano la stabilità del rapporto di lavoro.

L'Assicurazione Sociale per l'Impiego è una forma di protezione nei confronti dei lavoratori che perdono il proprio impiego e rappresenta un contributo di tipo obbligatorio che va a sostituire la precedente indennità di disoccupazione ordinaria. I soggetti che possono usufruire di tale prestazione sono tutti quei lavoratori dipendenti, inclusi stavolta gli apprendisti e i soci lavoratori di società cooperative che danno il proprio apporto mediante prestazioni di lavoro; non sono inclusi i dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni e gli operai agricoli, siano essi a tempo determinato o indeterminato, sui quali continua ad applicarsi l'indennità di disoccupazione agricola.

Tale sistema assicurativo è finanziato dai datori di lavoro, i quali versano l'1,31 per cento di contribuzione per ogni lavoratore subordinato, inclusi gli apprendisti, più un'altra aliquota prevista per i lavoratori assunti a tempo non indeterminato, pari all'1,4 per cento; ad eccezione dei lavoratori stagionali, gli apprendisti, i dipendenti pubblici a termine e, per il triennio 2013-2015, nei casi di stagionalità previsti dai contratti collettivi.

La legge di stabilità 2013 conferma, dal 1° gennaio 2013, un ulteriore onere a carico del datore di lavoro da versare ogniqualvolta interrompa un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per cause diverse dalle dimissioni, anche nei confronti di apprendisti nei casi di ordinario recesso al termine del periodo di formazione ad eccezione del caso di dimissioni o recesso dell'apprendista, il versamento al lavoratore di una somma pari al 41% del massimale mensile dell'ASpl⁵¹.

Il comma 34 dell'art. 2 della riforma Fornero prevede un periodo di transizione per il solo triennio 2013-2015. In tale periodo il contributo non è dovuto nei casi di licenziamenti per causa di cambio appalto, se i lavoratori in questione sono stati successivamente assunti presso altri datori di lavoro in base alle clausole sociali che garantiscono la continuazione occupazionale prevista dalla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; nonché in caso di interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Infine, il diritto a poter usufruire dell'ASpl decade dal momento in cui il lavoratore perde lo stato di disoccupazione, ovvero qualora dia inizio ad un attività di lavoro autonomo e non comunichi l'Inps l'inizio dell'attività entro 30 giorni, nonché dal momento in cui raggiunge i requisiti per la pensione, sia di vecchiaia, anticipata o per invalidità.

⁵¹ Ciò non è dovuto nei casi di licenziamento per chiusura di cantieri edili, cambi d'appalto con assunzione dei lavoratori da parte del nuovo datore di lavoro (per il triennio 2013-2015) e nel caso di mobilità con pagamento del relativo contributo previsto dall'art.5 comma 4 L.223/91 (fino al 2016).

Inoltre, si decade dal diritto nel caso in cui il lavoratore non si presenti alla convocazione del centro per l'impiego, ovvero al rifiuto ingiustificato di un'offerta di lavoro inquadrata in un livello retributivo superiore almeno al 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità ASpl di cui ha diritto; nonché nel caso di rifiuto di partecipazione, senza giustificato motivo, ad un'iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dal centro per l'impiego competente. Ai sensi dell'art. 5 del regolamento provinciale lo stato di disoccupazione è negato se il lavoratore rifiuta l'adesione ad un'offerta formativa oppure ne partecipa in frequenza inferiore all'80 per cento delle ore previste, senza valida giustificazione. È ritenuta valida la giustificazione all'offerta formativa che si svolga a più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore oppure che non sia raggiungibile entro la media degli 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

ASpl

La nuova indennità di disoccupazione ASpl decorre dal 1° gennaio 2013 in riferimento a tutti gli eventi di perdita del posto di lavoro verificatisi successivamente a tale data. La domanda dev'essere presentata presso l'ufficio Inps "Gestione di prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti" istituita dall'art. 24 della legge 88/1989, il cui scopo è quello di fornire un'indennità mensile di disoccupazione a sostegno dei lavoratori che involontariamente hanno perso il lavoro.

I **destinatari** della nuova assicurazione sono coloro che si trovano in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 1 co. 2 lett. c) d. lgs. 181/2000; e che possano fare valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione; la legge ha incluso anche i lavoratori dipendenti, quali apprendisti e soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito un rapporto associativo con apporto di lavoro di natura subordinata e che, avendo perso involontariamente la propria occupazione, risultino in stato di disoccupazione, che possano fare valere almeno due anni di assicurazione contro la disoccupazione e un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

Restano **esclusi** i lavoratori che abbiano cessato il rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto, fatti salvi i casi in cui tale risoluzione sia avvenuta nell'ambito della procedura di conciliazione preventiva presso la Direzione territoriale del lavoro ai sensi dell'art. 7 lg. 604/1966, così come modificata dalla legge di riforma. Inoltre, non rientrano nella nuova disciplina i dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni, gli operai agricoli a tempo determinato e indetermi-

nato, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni già previste, ovvero l'indennità di disoccupazione agricola.

Il requisito della perdita involontaria dell'occupazione si riferisce anche alle ipotesi di dimissioni avvenute durante il periodo di maternità fino ad un anno del bambino; infatti, essa viene assimilata ad un licenziamento da parte del datore di lavoro, addirittura tale tutela viene estesa fino al compimento del terzo anno del bambino; alle ipotesi di licenziamento determinate da giusta causa, nonché alle ipotesi di risoluzione consensuale per trasferimento del dipendente in altra sede che disti più di 50 km dalla sua residenza e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici. Inoltre, il requisito dello stato di disoccupazione è subordinato alla sua dichiarazione d'immediata disponibilità resa presso il centro per l'impiego o l'Inps di competenza, in quest'ultimo caso l'ente trasmetterà la dichiarazione al servizio competente per territorio mediante il sistema informativo. Si tratta di un passaggio importante giacché il lavoratore è tenuto a seguire un percorso di formazione continua che aumenti il suo bagaglio di competenze e dunque migliori le probabilità di reinserimento nel mercato del lavoro.

L'**indennità** ASpl è calcolata sul versamento pari al 75% della retribuzione media di fatto del biennio, più un eventuale 25%, della parte eccedente, se tale retribuzione è superiore a 1180 euro. L'importo così calcolato viene erogato per i primi sei mesi, dopodiché subisce una decurtazione del 15% per 6 mesi successivi e un'ulteriore diminuzione del 15% per i mesi restanti. Dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015 l'ASpl viene erogata per 8 mesi ai lavoratori sotto i 55 anni e per 12 mesi se il lavoratore è ultracinquantacinquenne nel limite massimo dell'anzianità avuta nel biennio precedente. Successivamente, dal 2016, essa sarà versata per 12 mesi ai lavoratori minori di 55 anni e 18 mesi per i lavoratori di età superiore a 55. Inoltre, l'importo massimo erogabile sarà lo stesso previsto per la mobilità⁵². L'erogazione decorre dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro oppure dal giorno successivo alla prestazione della domanda se essa avviene dopo l'ottavo giorno. In ogni caso, la domanda deve essere presentata entro il sessantunesimo giorno dalla cessazione del rapporto, altrimenti il diritto all'assicurazione decade.

⁵² Nell'anno 2012 tale importo è pari a 1119,32 euro ed è soggetto ad adeguamento ogni anno.

Retribuzione media mensile	Indennità mensile		
	Fino al 6° mese	Dal 6° al 12° mese	Oltre il 12° mese
Pari o inferiore a 1180 euro	75% della retribuzione media, nel limite massimo fissato .	Riduzione del 15%	Ulteriore riduzione del 15%
Superiore a 1180 euro	Fino a 1180 euro il 75% della retribuzione media, e per la parte eccedente il 25 %, nel limite fissato.	Riduzione del 15%	Ulteriore riduzione del 15%

Inoltre, la riforma prevede una **sospensione** dell'ASpl, nei casi in cui il lavoratore stipuli un contratto di lavoro; se precedentemente l'indennità di disoccupazione poteva essere sospesa per un massimo di 5 giorni, oggi, con l'entrata in vigore della legge, può essere sospesa fino a 6 mesi, senza dover presentare una nuova domanda. Se invece l'arco di tempo supera i 6 mesi il lavoratore dovrà ripresentare la domanda a tutela della disoccupazione.

Un aspetto importante riguarda la **contribuzione figurativa**, in quanto gli importi erogati nell'ambito dell'ASpl sono utili ai fini della contribuzione previdenziale dell'ultimo biennio, come avveniva in passato. Invece, la contribuzione figurativa non sarà valida *“nei casi in cui la normativa esplicitamente richieda il computo della sola retribuzione effettivamente versata”*. Ovvero, è richiesto il solo regime contributivo nel caso di pensione di vecchia con almeno 5 anni di effettivo contributo e 70 anni di età, oppure nel caso di pensione anticipata con almeno 20 anni di contributi effettivi e 63 anni di età qualora l'importo della pensione sia pari al 2,8% dell'assegno sociale. Mentre nel caso di pensione anticipata con 40 anni di retribuzione, di cui almeno 35 anni siano contributi effettivi, dunque non compresi di contribuzione per disoccupazione o malattia⁵³.

⁵³ Ai sensi dell'art. 2 co, 10 della legge 92/2012.

Mini-ASpl

La mini-ASpl è l'ammortizzatore sociale che va a sostituire la disoccupazione a requisiti ridotti per tutti i nuovi eventi di disoccupazione verificati dal 1° gennaio 2013; la sua principale novità è quella per cui decorre dal momento in cui l'attività lavorativa cessa, al fine di sostenere l'individuo proprio nel momento in cui non ha più un'attività lavorativa e non più entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Anche per quanto riguarda i requisiti contributivi, la riforma fa un passo avanti. Infatti, per usufruire dell'indennità sono richieste 13 settimane contributive⁵⁴ negli ultimi 12 mesi, contro i 78 giorni richiesti dalla normativa precedente. Seppur la differenza non sia sostanziale, in compenso è stato eliminato il requisito del biennio di anzianità per cui si richiedevano almeno 52 settimane negli ultimi 2 anni (oltre ad almeno una settimana di contribuzione precedentemente al biennio) oggi, ne bastano 13 settimane nell'ultimo anno. Dunque, con questo istituto, già da settembre dello scorso anno, chi entra nel mercato del lavoro può iniziare a usufruire degli ammortizzatori sociali, se da allora ha lavorato 13 settimane. Tutto ciò in coerenza con gli incentivi ai giovani che sono i soggetti con meno storia lavorativa.

Anche economicamente sono previste delle modifiche migliorative. La durata della prestazione sarà proporzionata alla metà del lavoro svolto, quindi chi ha lavorato, ad esempio, 20 settimane avrà diritto a 10 settimane d'indennità; precedentemente il limite massimo era di 180 giorni e pari al 35% per i primi 120 giorni e 40% per i restanti giorni, quindi il periodo di godimento è diminuito, ma in compenso è aumentata l'aliquota; la legge 92/2012 ha previsto che l'importo sia uguale a quello previsto per l'ASpl e quindi pari al 75% della retribuzione mensile media.

I termini di destinatari, stato di disoccupazione requisiti contributivi, calcolo indennità, decadenza e anticipazioni dell'indennità applicati sono i medesimi previsti per l'ASpl. Inoltre, anche in questo ambito rimangono esclusi gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni previste dalla propria disciplina. Infine, è possibile la **sospensione** della prestazione nel limite dei 5 giorni.

⁵⁴ Viene considerata una settimana lavorativa se è stato versato un minimo di 150 euro di contribuzione.

DOMANDE FREQUENTI

1. **Quale tutela si applica ai lavoratori che hanno involontariamente perso il lavoro prima del 1° gennaio 2013?** L'Inps ribadisce che rispetto alle cessazioni intervenute fino il 31 dicembre 2012, indipendentemente dalla data di presentazione della domanda di indennità di disoccupazione, spetta comunque l'indennità di disoccupazione ordinaria e non l'ASpl. Dunque, anche se il lavoratore ha perso il lavoro antecedentemente a tale data, ma ha fatto domanda nell'anno 2013.
2. **Hanno diritto all'ASpl i lavoratori apprendisti e soci di cooperativa assunti anche precedentemente il 31/12/2012?** La normativa nel testo non fa nessun riferimento a ciò, è possibile solo dedurre che nei confronti di tali lavoratori, che al 31 dicembre 2012 non versavano la contribuzione contro la disoccupazione, si troveranno al 1° gennaio 2013 a doverlo versare. la contribuzione però/ma fa riferimento a quella contro la disoccupazione (cerca circolare)
3. **Ai lavoratori che al 1° gennaio 2013 godono dell'indennità di mobilità, vengono sostituite le nuove disposizioni?** No, tali soggetti potranno continuare a godere dell'indennità fino alla sua scadenza dunque in extremis rimarrà valida fino al 2017.
4. **La sospensione dell'indennità ASpl si applica anche ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato che vengono sospesi ogni anno?** Come confermato dalla legge di stabilità, la sospensione dell'assicurazione sociale fa riferimento solo a quelle straordinarie, e non a quelle ritenute strutturali. Infatti in tali caso non c'è una chiusura del rapporto di lavoro, ma esso è dato dal ciclo produttivo aziendale.
5. **Lo strumento per cui se il lavoratore, in seguito ad un licenziamento per cessazione dell'attività o per riduzione del personale, ha intenzione di svolgere attività di lavoro autonomo e quindi chiede la liquidazione forfettaria dell'indennità permance?** Sì, tale possibilità rimane e non solo nei confronti della mobilità, ma anche nei caso dell'ASpl.
6. **In quali casi decade il diritto alla prestazione per il sostegno al reddito dell'ASpl?** Nel caso di perdita dello stato di disoccupazione, ovvero alla mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del centro per l'impiego, al rifiuto ingiustificato di un offerta di lavoro ritenuta congrua. Nel caso della Provincia di Trento si perde lo stato di disoccupazione per mancata adesione ad un'offerta formativa promossa dal centro per l'impiego, oppure una frequenza della stessa inferiore all'80 per cento delle ore previste, salvo valida giustificazione.

Tutela in costanza di rapporto

Con la legge di riforma, in particolare l'art. 3, si tutelano i lavoratori che, per diverse ragioni tra cui possibile esubero o sospensione del personale, possano trovarsi in situazioni di difficoltà lavorativa. L'articolo tratta principalmente la disciplina dei fondi bilaterali di solidarietà, aggiungendo una disciplina alternativa a essi e un'altra residuale volta a salvaguardare i settori che, precedentemente alla riforma, erano privi di tutela. La sua finalità è quella di creare un'ulteriore fonte di prestazione integrativa nei confronti dei lavoratori in difficoltà. Inoltre, la legge 92/2012 affronta l'estensione, non più solo temporanea, di interventi integrativi salariali in settori specifici che risentono maggiormente dell'attuale crisi, ossia: il settore del commercio, aeroportuale e trasporto aereo, agenzie di viaggio e turistiche⁵⁵, imprese di vigilanza, aventi più di cinquanta dipendenti. Entro il 18/01/2013 le associazioni di lavoratori e datori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale dovevano creare gli enti bilaterali richiesti, ma saranno necessari ulteriori tre mesi per riuscire a regolamentare la gestione dei fondi; qualora le contrattazioni collettive non si siano attivate, il ministero del lavoro e delle politiche sociali attiveranno, con decreto ministeriale, dei fondi residuali.

Cassa integrazione salariale straordinaria (CIGS)

Dal 1° gennaio 2013 si estende l'intervento di un'**integrazione salariale straordinaria**, prevista dalla legge 223/1991 per i settori che prima erano tutelati solo da un provvedimento di carattere provvisorio, ovvero: imprese con attività commerciale con più di 50 dipendenti, agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti, imprese di vigilanza con più di 50 dipendenti, imprese di trasporto aereo a prescindere dal numero dipendenti e alle imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero dipendenti.

Inoltre, ai lavoratori prestatori di lavoro a carattere temporaneo occupati con contratto a tempo indeterminato nelle imprese e nelle agenzie portuali e marittime⁵⁶, nonché i dipendenti di società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali in società o cooperativa per la fornitura di servizi e mere prestazioni di lavoro, può essere prevista

⁵⁵ Compresi gli operatori turistici con più di 50 dipendenti.

⁵⁶ Di cui l'art. 17 co.2 e 5 della legge 84/1994.

un'indennità pari a un ventiseiesimo del trattamento mensile massimo di CIGS. In questi ultimi due casi il datore di lavoro è tenuto al versamento dell'obbligo contributivo pari allo 0,6 per cento, mentre il lavoratore prende carico dello 0,3 per cento della retribuzione globale di fatto⁵⁷.

Tale indennità comprende la contribuzione figurativa e gli eventuali assegni famigliari, per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, anche nel caso che esse coincidano con giornate festive ma per le quali il lavoratore è ritenuto disponibile. L'importo dell'indennità è commisurato al numero delle giornate di mancato avviamento al lavoro, nei limiti del ventiseiesimo, incrementato dal numero di giornate di ferie, malattia, infortunio, permesso e indisponibilità.

Nel rispetto dell'art. 1 co.1 della lg. 223/1991, si rende necessario il computo della dimensione aziendale, la quale fa riferimento al numero medio dell'ultimo semestre relativamente alla soglia minima dei 16 dipendenti. Nel computo rientrano tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato, inclusi quelli parziali (in proporzione all'orario svolto), i lavoratori a chiamata (in base al solo lavoro effettivamente prestato), apprendisti, dirigenti, lavoratori a domicilio nonché lavoratori con contratto a tempo determinato; esclusi, ovviamente, i lavoratori in sostituzione di altro lavoratore con diritto alla conservazione del posto.

Infine, la legge di riforma prevede l'eliminazione, dal 2016, dell'intervento di integrazione salariale straordinaria per procedura concorsuale. Fino al 2016, il ricorso a tale tutela sarà subordinata, nei casi di fallimento, liquidazione coatta e amministrazione straordinaria, alla sussistenza di prospettiva di continuazione o ripresa dell'attività che salvaguardi, anche parzialmente, il livello occupazionale.

Fondi di solidarietà bilaterali

Si tratta di fondi⁵⁸ per il sostegno al reddito in costanza del rapporto di lavoro che vanno a coprire i settori privi d'integrazione salariale, ordinaria o straordinaria. La legge di riforma prevede due tipologie di fondi bilaterali: una prima istituzione obbligatoria e limitata alle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti, con lo scopo di fornire una tutela ai lavoratori in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per

⁵⁷ Art. 9 legge 407/1990.

⁵⁸ Disciplinati dall'art. 2 co. 28 della legge n. 662/1996.

le stesse cause⁵⁹ che scattano dalla normativa in materia di CIG e CIGS, ma che fino ad oggi non ricadevano in tale ambito⁶⁰. Tali fondi vengono istituiti con decreto ministeriale dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 18 gennaio 2013, ed entro i successivi 3 mesi, 18 aprile 2013, devono essere regolati e gestiti presso l'INPS.

Una seconda tipologia, in maniera facoltativa, tali fondi possono essere istituiti in relazione a settori e classi già coperti da integrazioni salariali, al fine di: assicurare una tutela in caso di cessazione del rapporto, integrativa rispetto all'ASpl; prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nell'ambito delle agevolazioni all'esodo, nei confronti dei lavoratori che raggiungano i requisiti per la pensione di vecchiaia anticipata, nei successivi 5 anni; contribuire al programma di formazione di riconversione o riqualificazione professionale anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari⁶¹. In questo caso il contributo richiesto, a partire dal 2017, è pari al 0,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Tali fondi vengono costituiti con decreto del ministro del lavoro, a seguito di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, per i settori non coperti da integrazione salariale.

In ogni caso è richiesto **l'obbligo di pareggio di bilancio**⁶², per cui non sarà possibile erogare prestazione in mancanza di risorse; a sostenere tale principio sarà possibile variare le aliquote di contribuzione, anche in corso d'anno, per garantire il pareggio.

L'assegno ordinario ha lo stesso importo dell'integrazione salariale per la durata massima di 1/8 delle ore complessivamente lavorabili nel biennio mobile. A ciò possono aggiungersi assegni straordinari per il sostegno al reddito. Se le causali sono quelle previste in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria, i datori di lavoro verseranno un contributo addizionale calcolato in rapporto alle retribuzioni perse e comunque non inferiore all'1,5 per cento. Se, invece, le causali del fondo sono prestazioni integrative rispetto a quanto garantito dall'ASpl, assegni straordinari per il sostegno al reddito volti a incentivare l'esodo dei lavoratori che raggiungano i requisiti per il pensionamento, per vecchiaia o anticipata, nei successivi 5 anni o, infine, per contribuire al finanziamento

⁵⁹ Cessazione del rapporto di lavoro, in modo integrativo all'ASpl, previsione di assegni straordinari per il sostegno al reddito come agevolazione all'esodo nei confronti di lavoratori che raggiungano i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei 5 anni successivi e per contribuire al finanziamento di programmi formativi anche in concorso con altri fondi nazionali o europei.

⁶⁰ Imprese del commercio e agenzie di viaggio con più 15 e meno 50 dipendenti, dell'artigianato con più di 15 dipendenti, del credito, delle assicurazioni, delle poste, delle ferrovie, società aeroportuali, del trasporto aereo e derivate.

⁶¹ Art. 12 legge 92/2012.

⁶² Anche nei casi di fondi bilaterali alternativi e residuali.

di programmi formativi anche in concorso con quelli già previste da fondi nazionali o europei; in questi casi il datore di lavoro deve versare un contributo straordinario che copra sia gli assegni che la contribuzione correlata.

Fondo bilaterale alternativo

In alternativa ai fondi di solidarietà bilaterali e per i settori in cui gli enti bilaterali siano consolidati, le parti sociali possono adeguare i fondi, entro 6 mesi dall'entrata in vigore delle legge di riforma, verso misure a sostegno del reddito dei lavoratori in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con i medesimi fini previsti dal fondo di solidarietà bilaterale. I datori di lavoro devono versare una contribuzione non inferiore allo 0,20 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Fondo di solidarietà residuale

Per i settori e per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti che non sono coperti dall'integrazione salariale, che al 31 marzo 2013 non abbiano stipulato accordi collettivi per l'istituzione di un fondo di solidarietà bilaterale, il ministro del lavoro, con decreto non regolamentare, istituirà un Fondo di solidarietà residuale, cui contribuiranno i datori di lavoro del settore e i lavoratori.

Per i settori e per i lavoratori con più 15 dipendenti, che non prevedano fondi di solidarietà, verrà istituito, con decreto interministeriale, un fondo finanziato per 2/3 a carico dei datori di lavoro e per 1/3 a carico dei lavoratori, volto a fornire prestazioni di importo pari all'integrazione salariale nei casi di sospensione o riduzione di personale previste dalla normativa in materia di CIG e CIGS. La durata di tale prestazione non potrà essere superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare nel biennio mobile.

A gestire tali fondi sarà il comitato amministratore, nominato con decreto dal ministero, e formato da esperti segnalati sia dalle organizzazioni sindacali che dai funzionari ministeriali. Inoltre, alle loro riunioni parteciperanno anche il collegio sindacale dell'Inps e il suo direttore (o delegato), anche se con funzioni meramente consultive.

Contratti di solidarietà

I contratti di solidarietà sono accordi, stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, aventi ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (contratti di solidarietà difensivi, art. 1 legge 863/84); oppure, di favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (contratti di solidarietà espansivi art. 2 legge 863/84).

La legge prevede due tipologie di contratti di solidarietà: la prima tipologia (tipo A) riguarda contratti di solidarietà per le aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di CIGS (art. 1 legge n. 863/84); mentre la seconda (tipo B) riguarda contratti di solidarietà per le aziende non rientranti nel regime di CIGS e per le aziende artigiane (art. 5 comma 5 legge n. 236/93). Questa fattispecie ha avuto, però, scarsissima applicazione.

DOMANDE FREQUENTI

- 1. Come devono essere regolati e gestiti i fondi bilaterali?** Essi devono essere stipulati entro il 18 gennaio 2013 e istituiti entro il 18 aprile 2013 presso l'INPS in base alla natura giuridica e alla classe di ampiezza dei datori di lavoro, quindi secondo l'eventuale superamento della soglia dimensionale dell'azienda in base alla media del semestre precedente. Gli oneri amministrativi di ciascun fondo sono definiti secondo i criteri contabili dell'INPS stesso.
- 2. Quali sono le tutele previste per le aziende con meno di 15 dipendenti?** Sono previsti i fondi di solidarietà bilaterale, se attivati da accordi o contratti collettivi, oppure, in alternativa, i fondi degli enti bilaterali, oppure, infine, si può ricorrere alla cassa integrazione in deroga, nei limiti da quanto previsto dalla regolamentazione e delle risorse disponibili.
- 3. Quali sono le tutele a disposizione per le aziende con più di 15 dipendenti?** Innanzitutto è possibile ricorrere alla cassa integrazione ordinaria e straordinaria, ai fondi di solidarietà bilaterali, anche residuale se il datore di lavoro non rientra nel campo di applicazione della cassa integrazione. Inoltre, in via transitoria fino al 2015 è possibile l'intervento integrativo dei fondi bilaterali in materia di ASpl nei limiti delle risorse disponibili previste e pari a 20 milioni d'euro; nonché, infine, la cassa integrazione in deroga, anche essa nei limiti della sua regolamentazione e delle risorse disponibili.

Incentivo alle assunzioni

Ad alcune assunzioni sono collegate agevolazioni economiche per i datori di lavoro, volte ad incentivare l'occupazione di particolari categorie di lavoratori. Diverse sono le misure previste dalla legislazione nazionale e riguardano principalmente agevolazioni nell'ambito dell'apprendistato, delle donne, dei giovani, dei soggetti ultracinquantenni, dei disabili e dei beneficiari di sostegno al reddito. Vediamo in seguito cosa aggiunge in merito a quest'argomento la riforma del 2012, che ha dato particolare importanza alla tutela delle donne e dei disabili.

Il comma 8 dell'art. 4 della legge di riforma prevede una riduzione degli oneri contributivi a favore di datori di lavoro che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, assumano: con contratto a tempo determinato anche in somministrazioni lavoratori dipendenti, se essi hanno età pari o superiore a 50 anni e disoccupati da oltre dodici mesi; donne di qualsiasi età, prive di un'occupazione retribuita da almeno 6 mesi e residenti nelle regioni ritenute ammissibili ai sensi del regolamento europeo⁶³; donne di qualsiasi età prive di un impiego retribuito da almeno 24 mesi qualsiasi sia la regione di residenza. Tale **incentivo** è pari al 50 per cento degli oneri contributivi e può essere percepito fino a un massimo di 12 mesi, a seconda della durata del contratto. Inoltre, tale incentivo è esteso, fino a un massimo di 18 mesi, qualora il datore di lavoro trasformi il rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato; stessa durata massima è prevista nel caso il lavoratore sia, fin dal primo contratto, assunto a tempo indeterminato.

Allo scopo di evitare deviazioni dagli scopi della legge, vengono **escluse** da tali incentivi le assunzioni effettuate in attuazione di un obbligo già previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva di riferimento, siano esse costituite da contratto determinato o in somministrazione. Non è agevolata nemmeno l'assunzione effettuata con violazione al diritto di precedenza, allo scopo di evitare condotte elusive, determinata dalla legge o dalla contrattazione collettiva se il lavoratore è stato licenziato da un rapporto a tempo determinato o indeterminato e successivamente riassunto. Inoltre, l'incentivo è escluso anche per i datori di lavoro e gli utilizzatori con contratto di somministrazione che abbiano in corso una sospensione del lavoro per crisi o per riorganizzazione aziendale, che abbiano lavoratori sospesi beneficiari di CIGS, a meno che l'assunzione non riguardi una

⁶³ Art. 1 punto 18 lettera e) del regolamento europeo (CE) 800/2008.

necessità di lavoratori professionali diversi da quelli sospesi oppure sia effettuata presso una diversa unità lavorativa. Infine, sono escluse le assunzioni effettuate nei confronti di lavoratori che nei sei mesi precedenti siano stati licenziati e successivamente riassunti dall'utilizzatore se l'assetto organizzativo coincide con quello del precedente datore di lavoro, oppure ci sia un diretto collegamento o controllo da parte di quest'ultimo.

Rientrano nel computo per la determinazione dell'incentivo i **periodi cumulati** dal lavoratore presso lo stesso datore di lavoro, sia che sia stato assunto con contratto di lavoro subordinato che in somministrazione.

Come previsto dalla legge 407/1990⁶⁴ nei casi di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o beneficiari di cassa integrazione straordinaria da almeno 24 mesi, i datori di lavoro beneficiano di una riduzione nella misura del 50 per cento, per un periodo massimo di 36 mesi, dei contributivi previdenziali e dovuti; ma dall'entrata in vigore della legge 92/2012 tali riduzioni saranno riconosciute solo per licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospensione di esso, e non più per qualsiasi causa di licenziamento.

L'assegnazione dell'incentivo all'assunzione è accettata d'ufficio mediante la procedura telematica delle comunicazioni obbligatorie, dunque in caso di mancata comunicazione dell'assunzione o della trasformazione del rapporto, il datore di lavoro perde il diritto all'incentivo; inoltre, nel caso la comunicazione avvenga tardivamente, il datore di lavoro perderà il periodo decorso dall'assunzione/trasformazione alla comunicazione telematica.

L'incentivo all'esodo

A tutela di lavoratori anziani che siano usciti prematuramente dal mercato del lavoro o che abbiano perso la propria occupazione e che ancora non abbiano i requisiti per la pensione e nei casi di eccedenza di personale, i datori di lavoro che impiegano mediamente più di 15 dipendenti, possono stipulare accordi per il pagamento di una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe ai lavoratori ai quali manchino al massimo 4 anni al pensionamento secondo le regole vigenti. Tale accordo è siglato tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale, ed è volto ad avvicinare alla pensione i lavoratori che si trovano vicino a essa, garantendo loro la retribuzione fino alla maturazione del relativo trattamento pensionistico. I datori

⁶⁴ Il cui co. 12 estende l'incentivo nei confronti di soggetti disoccupati di lunga durata ai datori di lavoro che assumono, a tempo determinato o indeterminato anche a tempo parziale, lavoratori in mobilità.

di lavoro devono corrispondere all'Inps l'intera contribuzione pensionistica dal periodo di riferimento fino al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento.

DOMANDE FREQUENTI

- 1. In quali casi non è previsto il beneficio all'incentivo sulle assunzioni fatte?** Obbligo già previsto, violazione del diritto di precedenza, sospensione del lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale e nei casi di somministrazione qualora il lavoratore a riguardo sia stato licenziato nei sei mesi precedenti.
- 2. Cosa viene garantito al lavoratore soggetto alla tutela dell'esodo?** Il datore di lavoro garantisce una prestazione mensile di un importo pari al trattamento pensionistico al quale avrebbe diritto, oltre alla contribuzione figurativa.
- 3. Quali sono i requisiti per accedere all'incentivo all'esodo?** I requisiti riguardano sia il datore di lavoro che il lavoratore. Il datore di lavoro deve avere mediamente 15 dipendenti e aver fatto ricorso alla cassa integrazione per eccedenza di personale. Per quanto riguarda invece il lavoratore, egli deve possedere i requisiti minimi per la pensione, di vecchiaia o anticipata, nei prossimi 4 anni, secondo la normativa previgente al momento dell'avvio della procedura.
- 4. Quale procedura deve seguire il datore di lavoro per beneficiare dell'incentivo all'esodo?** Innanzitutto il datore di lavoro deve aver stipulato un accordo con le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale. Successivamente, deve fare domanda all'INPS rilasciando una fideiussione bancaria volta a garantire la solvibilità dei suoi pagamenti. L'INPS verificherà il possesso dei requisiti, e, nel caso non risultino obiezioni, l'accordo diventa efficace.

Dimissioni in bianco

Un importante intervento della riforma è finalizzato a reprimere le cosiddette **dimissioni in bianco**, ovvero quel fenomeno per cui il datore di lavoro induce il lavoratore, solitamente donna, a sottoscrivere, al momento dell'assunzione, le proprie dimissioni senza indicazione della data, per successivamente usufruirne in modo fraudolento.

Ai sensi dell'art. 4 co. 16 della legge 92/2012, oggi, la risoluzione consensuale o le dimissioni della lavoratrice-madre⁶⁵, durante il periodo di gravidanza e fino al terzo anno di vita del bambino⁶⁶, devono essere **convalidate** entro il termine di 3 anni dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali territorialmente competente, oppure presso la sede individuata dai contratti collettivi nazionali. Negli altri casi le dimissioni o le risoluzioni consensuali di tutti i dipendenti devono essere convalidate obbligatoriamente mediante comunicazione presso la direzione territoriale del lavoro o il centro per l'impiego territorialmente competente, oppure presso la sede individuata dai contratti collettivi nazionali. Nel frattempo la risoluzione consensuale o la dimissione si ritiene sospesa fino alla decadenza di tale termine.

In alternativa, è possibile che tale convalida avvenga mediante la **sottoscrizione** in calce della dichiarazione da parte del lavoratore/trice della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, trasmessa dal datore di lavoro entro 30 giorni dalla data di comunicazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale. In caso di mancata convalida il rapporto di lavoro si ritiene risolto se il lavoratore/trice non aderisce all'invito di convalida entro 7 giorni dalla sua ricezione, fatto salvo il caso in cui il soggetto presenti la revoca, entro i 7 giorni. In questo caso, la sospensione del rapporto cessa e si ricostituisce il rapporto dal giorno successivo alla revoca. Inoltre, se durante il periodo trascorso il lavoratore/trice non ha prestato attività lavorativa, egli/ella non ha alcun diritto a retribuzione; di conseguenza, eventuali somme percepite dovranno essere restituite. Resta ferma la possibilità del ministero del lavoro di individuare successivamente ulteriori o diverse modalità per l'accertamento dell'autenticità sia della data che dell'effettiva volontà dimissionaria posta alla base della comunicazione.

A sostegno dei lavoratori il co. 23 dell'art. 4 della riforma prevede anche una **sanzione amministrativa**, da un minimo di 5000 ad un massimo di 30000 euro, nel caso in cui

⁶⁵ Estesa ai lavoratori-padri in base al d. lgs. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

⁶⁶ Tale disposizione è applicata anche nel caso di adozione, affidamento o adozione internazionale e fino al terzo anno del bambino, dalla comunicazione dell'ingresso del minore al nucleo familiare.

il datore di lavoro abusi del foglio firmato in bianco dal lavoratore/trice, più eventuali sanzioni penali per l'uso estorsivo. In ogni caso, sarà la Direzione territoriale del lavoro competente ad accertare ed a erogare la sanzione amministrativa dovuta⁶⁷.

Tutela della maternità e paternità

Un altro intervento in merito alla tutela della genitorialità, introdotto in via sperimentale per gli anni 2013-2015, riguarda la promozione di una cultura di “maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia” volta a favorire una miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare il co. 24 dell'art. 4 della legge Fornero prevede che il padre dipendente si astenga obbligatoriamente per un giorno dal lavoro entro i primi 5 mesi di vita del bambino. Inoltre, ma in modo facoltativo, il padre dipendente può astenersi dal lavoro per ulteriori due giorni, anche continuativi, in sostituzione della madre e nel periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima; in tal caso è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione. Per godere di tale disposizione è necessario un previo accordo, in quanto l'astensione è in sostituzione di quella riconosciuta alla madre; inoltre è necessario che il padre comunichi, almeno 15 giorni prima al datore di lavoro e in forma scritta, le giornate in cui intende astenersi dal lavoro.

Alla madre dipendente, nei limiti delle risorse previste⁶⁸, può essere riconosciuta, in alternativa al congedo parentale, la corresponsione di **voucher** per l'acquisto di servizi di baby-sitting, pubblici o privati accreditati, da sfruttare entro 11 mesi dal termine del periodo di congedo per maternità, e per un massimo di sei mesi⁶⁹. A riguardo il Ministero del lavoro e l'INPS con le relative circolari hanno precisato che possono usufruire di tale sostegno sia le madri lavoratrici dipendenti che lavoratrici iscritte alla Gestione Separata, purché il versamento a tale fondo sia pieno. I voucher hanno un importo massimo di 300 euro mensili e sarà versato in base all'indicatore della situazione economica equivalente⁷⁰ del nucleo familiare.

Dal beneficio sono escluse le lavoratrici esentate totalmente dal pagamento della rete dei servizi di baby-sitting, pubblica o privata, convenzionate per i servizi a favore dell'

⁶⁷ Tenuto conto dei principi previsti dal Capo I della legge 689/1981.

⁶⁸ La copertura finanziaria è indicata nel decreto interministeriale del 22 dicembre 2012 pari 20.000.000,00 euro per ciascun anno di sperimentazione, 2013-2015.

⁶⁹ Alla lavoratrice iscritta alla Gestione Separata spetta un massimo di 3 mesi.

⁷⁰ ISEE.

infanzia; nonché le lavoratrice che già usufruiscono dei benefici di cui al “*fondo per le politiche relativo ai diritti e alle pari opportunità*”⁷¹.

La madre potrà scegliere la struttura, pubblica o privata accreditata, tra quelle presenti nell’apposito elenco gestito dall’INPS, che gestirà l’elenco per gli anni della sperimentazione. A tale elenco potranno iscriversi le strutture interessate aderendo tramite l’apposito bando messo a disposizione dall’istituto. La circolare INPS 48/2013 precisa che prima è necessario effettuare l’iscrizione del bambino alla struttura prescelta e successivamente fare la richiesta di domanda per i voucher. I voucher sono unicamente cartacei e in caso di mancato utilizzo di essi non è previsto alcun rimborso.

Assunzioni dei disabili

In relazione ai diritti al lavoro dei disabili⁷², sono disposti obblighi di assunzioni di soggetti appartenenti a categorie protette, nei confronti dei datori di lavoro, pubblici e privati, che occupino almeno 15 dipendenti. In particolare, se il datore di lavoro in questione occupa tra 15 e 35 dipendenti è tenuto all’assunzione di almeno un lavoratore disabile, se invece occupa tra 36 e 50 dipendenti deve assumerne almeno due, mentre nel caso l’azienda abbia più di 50 dipendenti è tenuta ad assumere il 7% del proprio organico.

La legge 92/2012 è intervenuta sui **criteri di computo** di tale quota di riserva, in particolare precisando che nel computo devono essere considerati tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato⁷³ e indeterminato, escludendo i lavoratori i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento o in somministrazione presso lo stesso utilizzatore, quelli assunti per attività da svolgersi all’estero, in lavori socialmente utili, a domicilio ed, infine, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione⁷⁴. A tale fine, la circolare 18/2012 chiarisce che i lavoratori a tempo determinato devono essere computati pro quota, dunque, due lavoratori assunti a tempo determinato impiegati anche contestualmente per 6 mesi a tempo pieno vanno calcolati come una sola unità.

⁷¹ Di cui l’art 19 co.3 d.l. 223/2006.

⁷² Legge 68/1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).

⁷³ I lavoratori a tempo determinato, anche in somministrazione prima esclusi.

⁷⁴ Ai sensi dell’art. 1 co. 4-bis della legge 383/2001.

Al fine di evitare abusi nel ricorso dell'istituto, entro due mesi dall'entrata in vigore della legge di riforma, il Ministero del lavoro emana, con decreto, i procedimenti relativi agli esoneri, ai criteri, alle modalità per le assunzioni dei disabili nonché i meccanismi di controllo.

Inoltre, è previsto un **obbligo di comunicazione** da parte degli uffici competenti individuati dalle regioni per l'inserimento dei lavoratori disabili: tali uffici dovranno comunicare, anche telematicamente, alla Direzione provinciale del lavoro, con cadenza almeno mensile, il mancato rispetto degli obblighi di assunzione e i ricorsi agli esoneri ai fini di attivare eventuali accertamenti.

DOMANDE FREQUENTI

1. Cosa deve fare il datore di lavoro per convalidare le dimissioni o la risoluzione consensuale?

Il datore di lavoro ha 30 giorni, dal giorno della dimissione o la risoluzione consensuale, per inviare, alla lavoratrice, l'invito a presentarsi a una delle sedi predisposte per convalidare o sottoscrivere la comunicazione di cessazione rapporto, dopodiché deve inoltrarla al centro per l'impiego. Nello specifico la legge Fornero prevede che al fine dell'esonero dagli obblighi di assunzione si comprende nel personale di cantiere, anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

2. In seguito alla risoluzione consensuale o alla dimissione, quando si risolve il rapporto di lavoro? Il rapporto si risolve se si procede alla convalida (art.4 co.16) o alla sottoscrizione (art.4 co. 18) della dimissione o della risoluzione consensuale, oppure se il lavoratore non risponde all'invito entro 7 giorni dalla sua ricezione. Se si revocano le dimissioni, entro 7 giorni dall'invito il rapporto di lavoro riprende dal giorno successivo senza diritto alla retribuzione se il lavoratore non ha prestato lavoro.

3. È possibile usufruire dei voucher se la lavoratrice ha già goduto in parte del congedo parentale? Sì, ciò è stato confermato dalla circolare INPS 48/2013.

4. Possono accedere tutte le lavoratrici-madri iscritte alla gestione separata? No, le lavoratrici iscritte a tale fondo non devono essere iscritte ad altre forme di previdenza obbligatoria, dunque il versamento della contribuzione alla Gestione separata deve essere in misura piena; inoltre, non devono essere già pensionate.

- 5. È possibile chiedere più voucher se la madre ha più figli?** Sì, purché ricorrano per ciascun figlio i requisiti richiesti. In questo caso è necessario fare una domanda del beneficio per ogni figlio.
- 6. L'obbligo di assunzione di soggetti disabili si applica anche al settore edile?** Sì, come precisa la circolare ministeriale 2255 del 2008, l'obbligo si applica anche al settore edile, ma nel computo dell'organico nelle imprese edili non vengono conteggiati i lavoratori di cantiere che operano all'interno del luogo in cui si effettuano i lavori edili. La legge Fornero precisa che ai fini dell'esonero dagli obblighi d'assunzione si comprende il personale di cantiere, anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte nei cantieri.

Apprendimento permanente

È considerato apprendimento permanente *“qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale⁷⁵, non formale⁷⁶ e informale⁷⁷, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale”*. La legge in questione si sofferma, però, a definire tali competenze e rimanda alla Conferenza unificata il compito di sviluppare la disciplina e le relative politiche, tenendo conto di quanto essa è previsto. Dunque, le politiche in relazione all'apprendimento permanente individuano e riconoscono il patrimonio culturale e professionale accumulato da ogni soggetto attraverso l'attività professionale o semplicemente mediante esperienze personali in modo tale che possano essere documentate nelle banche dati. Nella conferenza, tenutasi il 20 dicembre 2012, vengono indicate le azioni prioritarie dell'apprendimento permanente riguardanti la creazione di una cultura volta a sviluppare un sistema produttivo e territoriale competente, con particolare attenzione per le competenze linguistiche e digitali. Si ritiene anche opportuno la realizzazione di un sistema di riconoscimento formativo per ogni tipo di apprendimento acquisito, oltre a garantire agli interessati servizi di orientamento in ogni momento della vita lavorativa.

⁷⁵ Apprendimento tratto dal sistema d'istruzione e formazione che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio, qualifica, diploma professionale, certificazione riconosciuta o semplicemente conseguito nell'ambito di un contratto di apprendistato.

⁷⁶ Apprendimento conseguito per una scelta personale, al di fuori dei sistemi d'istruzione e formazione, che persegua scopi educativi o formativi, inclusi il volontariato e il servizio civile.

⁷⁷ Apprendimento tratto dal mero svolgimento di attività nel contesto lavorativo, familiare e del tempo libero.

Per realizzare questo obiettivo, i servizi territoriali per l'impiego devono sviluppare programmi di politica attiva, le università vengono invitate ad offrire formazione più flessibile e di qualità, in modo da permettere la formazione a distanza e a diverse tipologie di studenti, oltre a prevedere servizi di orientamento e consulenza, anche con riferimento alla mobilità internazionale per favorire non solo per persone, ma anche lo sviluppo sociale ed economico del paese. Infatti, il fine ultimo delle disposizioni sull'apprendimento permanente è quello di promuovere e sostenere la realizzazione di reti territoriali interagenti capaci di garantire l'equo e completo servizio di riconoscimento degli apprendimenti su tutto il settore nazionale. Infatti, nella Conferenza Unificata si è prevista l'istituzione di un "Gruppo di lavoro nazionale per l'orientamento permanente" il quale organizzerà, periodicamente, incontri con le Parti Sociali allo scopo di perseguire gli obiettivi rientranti nel quadro dell'apprendimento permanente.

Livelli essenziali delle prestazioni

Trattasi di norme generali ed essenziali delle prestazioni in relazione all'individuazione ed alla validazione dei tipi di **apprendimento non formale e informale** che permettano di certificare determinate competenze. La certificazione rappresenta un atto pubblico volto garantire trasparenza e riconoscimento di ogni tipo di apprendimento acquisito dal soggetto sia nella sfera personale che in quella lavorativa, in modo da tradurlo in competenze certificabili e crediti formativi su richiesta dell'interessato.

La legge di riforma delega al Governo di adottare, entro 6 mesi dall'entrata in vigore, con uno o più decreti, i livelli essenziali delle prestazioni al fine di valorizzare il patrimonio culturale e professionale delle persone in modo tale che ci sia coerenza e relazione con le competenze certificabili e con i crediti formativi riconoscibili, mediante l'offerta di un servizio alla persona che sia idoneo a rispettare sia le scelte personali che le pari opportunità. Inoltre, viene richiesto che le esperienze acquisite siano riconosciute e che vengano previste procedure di **convalida** dell'apprendimento⁷⁸, anche attraverso il riconoscimento di crediti formativi; infine, devono effettuarsi riscontri e prove a livello nazionale secondo i livelli e sistemi di referenziazione dell'Unione europea, in modo che il riconoscimento sia omogeneo, e dunque equo, su tutto il territorio nazionale. È proprio la legge che prevede che gli standard delle qualificazioni e le competenze certificabili

⁷⁸ Secondo i principi di semplicità, trasparenza, rispondenza ai sistemi di garanzia della qualità e valorizzazione del patrimonio accumulato nel tempo dalla persona, così come descritto dall' art. 4 co. 58 lettera f) della legge 92/2012.

siano raccolte in repertori codificati a livello nazionale di titoli di istruzione, di formazione e di qualifiche professionali.

Gli organismi accreditati alla certificazione dell'apprendimento sono individuati secondo le disposizioni del regolamento europeo CE n. 765/2008. Inoltre alle Regioni ed alle Province autonome si riconosce la facoltà di stabilire la quota dei costi a carico di ciascuna persona che chiede la convalida o la certificazione delle competenze.

Bibliografia

1. Tiraboschi Michele e Magnani Mariella “La nuova riforma del lavoro: commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92”, Giuffrè Editore 2012.
2. Irollo Daniela e Irollo Gaetano “Compendio di diritto del lavoro: aggiornato alla l. 28 giugno 2012, n. 92”, Maggioli Editore 2012.
3. Mario Fezzi e Franco Scarpelli “Guida alla Riforma Fornero” in “I quaderni di Wiki-labour” 2012.

LaReS

LABORATORIO
RELAZIONI
SINDACALI



Provincia autonoma
di Trento



tsm-Trentino School of Management
Società Consortile a responsabilità limitata
per la formazione permanente del personale

Via Giusti, 40
38122 Trento – Italy

Tel +39.0461. 020 020
Fax +39.0461. 020 010
Email info@tsm.tn.it



twitter.com/tsmLaReS

www.tsm.tn.it