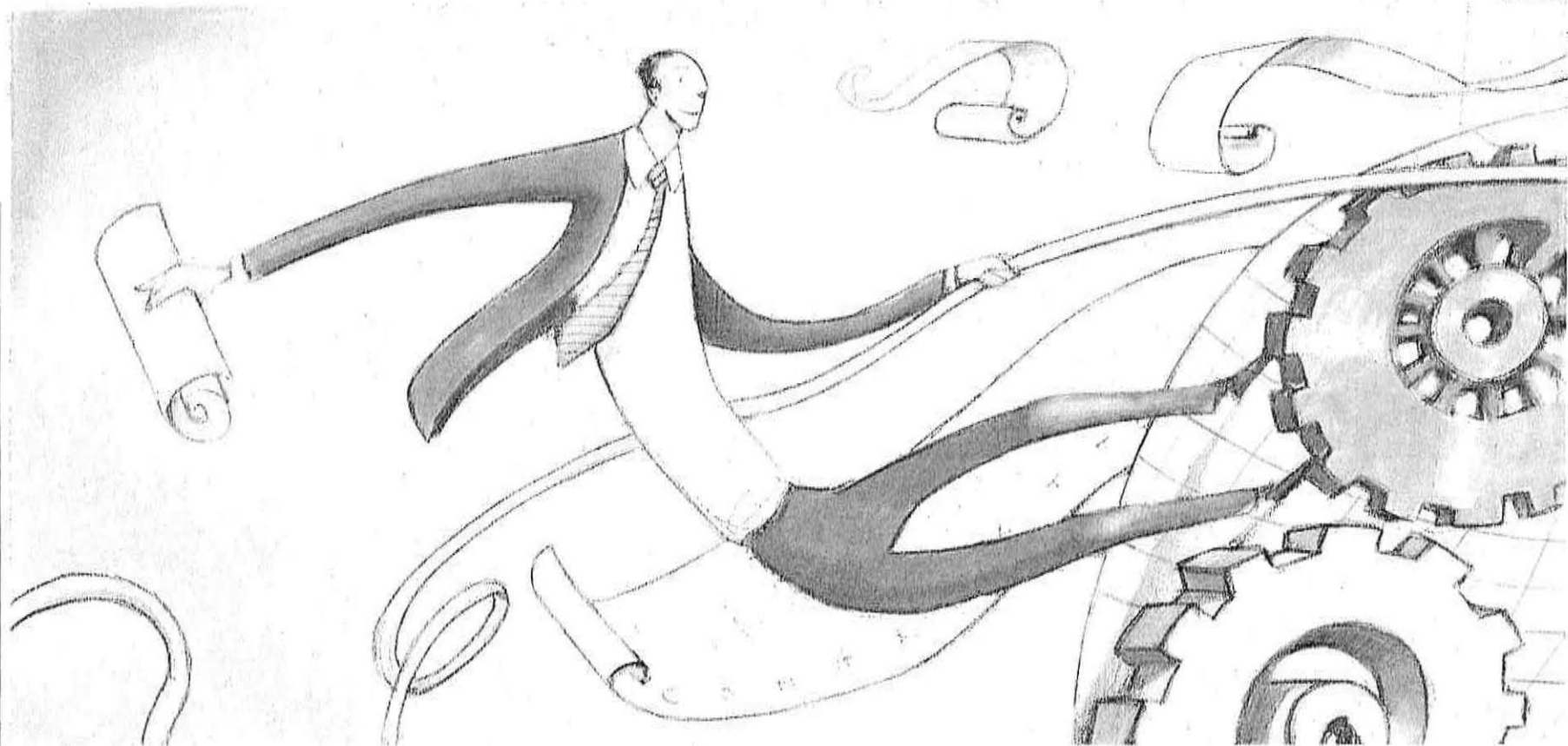


I contratti



RIORDINO PER FAVORIRE IL TEMPO INDETERMINATO

Cancellati i rapporti «a progetto» e le associazioni in partecipazione

Aldo Bottini

Il decreto legislativo che contiene la disciplina organica dei **contratti di lavoro** e la revisione della norma in materia di cambio di mansioni, approvato dal governo l'11 giugno, è già stato ribattezzato "**codice dei contratti**". La definizione è appropriata: si tratta infatti della raccolta in un unico testo delle disposizioni, attualmente sparse in più documenti legislativi, che regolano tutte le forme contrattuali diverse dal rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, che vengono nel contempo riviste e "aggiornate", in alcuni casi in misura tutt'altro che marginale, anche con l'intento di superare alcuni contrasti interpretativi.

Il decreto si apre affermando che «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro». L'espressione, enunciata anche nella legge delega quale criterio direttivo cui attenersi, è ripresa dal Dlgs 368/2001 sul contratto a termine, che a sua volta recepisce un'indicazione contenuta nella direttiva europea 1999/1970. Tuttavia, questa affermazione per così dire "tradizionale" assume oggi, nel quadro complessivo del Jobs act, un significato del tutto nuovo, quasi un manifesto programmatico della riforma.

L'idea di fondo che ha guidato l'intervento governativo è infatti quella di rendere più "attraente" il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato rispetto a tutte le altre forme contrattuali sino a oggi ampiamente utilizzate per far fronte alle esigenze di flessibilità delle imprese. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di

chi è assunto dopo il 7 marzo 2015, data di entrata in vigore della nuova disciplina dei licenziamenti, è molto diverso da quello (destinato nel tempo a scomparire) dei "vecchi assunti". Il rimedio generale per il caso di illegittimità del licenziamento è ora di regola l'indennizzo economico.

La reintegrazione è un'eccezione limitata ai licenziamenti orali, discriminatorio e nullie a una specifica fattispecie di licenziamento disciplinare, quella caratterizzata dall'insussistenza del fatto materiale, direttamente dimostrata in giudizio. Per i licenziamenti per ragioni oggettive la reintegrazione è quindi sempre esclusa (salva la prova della discriminazione, a carico del lavoratore), e per quelli disciplinari è riservata ai soli casi in cui il lavoratore sia stato licenziato per fatti inventieri. La sproporzione del licenziamento rispetto alla mancanza commessa può sempre portare, in applicazione del principio sancito dall'articolo 2106 del codice civile, all'illegittimità del recesso, ma non alla sanzione reintegratoria.

Le differenze rispetto alla disciplina precedente (che continua ad applicarsi a chi era in servizio prima del 7 marzo 2015) non si fermano però qui. Nel nuovo regime la misura dell'indennizzo è certa: due mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, con un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro (per i datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti le mensilità si dimezzano, con il massimo di sei). Scompare, dunque, qualsiasi margine di discrezionalità del giudice nella determinazione dell'ammontare dell'inden-

Il percorso

01 | OGGI

L'approfondimento sviluppato in queste pagine riguarda le novità contenute nel decreto legislativo di riordino dei contratti per quanto riguarda alcune forme contrattuali e più in particolare: tempo determinato, somministrazione, collaborazioni, part time, partite Iva

02 | DOMANI

Le due pagine di domani continueranno l'analisi delle novità contenute nel decreto legislativo che costituisce il nuovo "codice dei contratti". Verranno analizzati nel dettaglio la normativa sulle mansioni, l'apprendistato, il lavoro intermittente, quello accessorio e sarà pubblicato un quadro riassuntivo della normativa relativa ai tirocini, non toccati dal Jobs act. Saranno anche presentate le novità principali del decreto per la conciliazione dei tempi vita-lavoro

03 | GIOVEDÌ

La terza puntata dello speciale sarà dedicata al decreto legislativo che si occupa dell'attività ispettiva e a quello delle semplificazioni

04 | VENERDÌ

Ammortizzatori sociali e politiche attive saranno oggetto del focus di venerdì

nizzo. Il costo di un licenziamento illegittimo sarà certo e preventivabile.

La flessibilità (soprattutto in uscita) che caratterizza il nuovo rapporto a tempo indeterminato dovrebbe, nelle intenzioni del governo, vincere le resistenze ad assumere stabilmente, che avevano in questi anni "spinto" il ricorso a forme contrattuali diverse, autonome o a termine. Del tutto coerenti con questa impostazione sono le norme sulle collaborazioni autonome, che hanno il dichiarato intento di ricondurre la più parte di esse nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato, prosciugando quella zona grigia già presa di mira due anni fa dalla legge Fornero.

Esce di scena, dopo dodici anni di controversa applicazione, l'istituto del contratto a progetto. Le relative norme sono abrogate e rimangono in vigore solo per i contratti già in essere alla data di entrata in vigore del decreto. Viene abolita anche un'altra forma di lavoro autonomo, l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato persona fisica, ritenuta, a torto o a ragione, fonte di abusi. Per chiudere il cerchio, e incentivare il passaggio al lavoro subordinato a tempo indeterminato delle collaborazioni "spurie" (co.co.co, anche a progetto, partite Iva), il decreto prevede infine una sorta di condono: se il lavoratore assunto sottoscrive un atto di conciliazione sulle pretese pregresse, gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali si estinguono, purché il datore di lavoro non receda dal rapporto per dodici mesi dall'assunzione, salva l'esistenza di motivi disciplinari.

Le novità previste nei provvedimenti del Governo

TEMPO DETERMINATO

Limiti quantitativi: deroghe «standard» e sulla base di contratti collettivi

Per quanto riguarda i contratti a tempo determinato, le controversie che sino a ieri - in applicazione del Dlgs 368/2001, ora abrogato - hanno affaticato gli operatori del diritto nella corretta individuazione e descrizione delle causali di assunzione, anche sotto il profilo della temporaneità appartengono ormai al passato. In verità la disciplina approvata non è nuova, considerato che quella del Dlgs 368/2001 risultava già ampiamente modificata, da ultimo, con il decreto legge 34/2014: si tratta, quindi, di un intervento normativo diretto principalmente a semplificare e chiarire alcuni aspetti.

Limiti e sanzione

In primo luogo, è rimasta invariata la durata massima di 36 mesi e la possibilità, fermo restando tale limite temporale, di prorogare il contratto a termine fino a un massimo di 5 volte. Quanto al numero di assunzioni, resta ferma la percentuale di contingentamento nella misura del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. In caso di superamento di tale percentuale, restando comunque esclusa la trasformazione in contratti a tempo indeterminato, è stata mantenuta la sola sanzione (a favore del lavoratore, sulla base della versione del Dlgs al momento disponibile) pari al 50% della retribuzione mensile percepita dal dipendente a termine per ciascun mese (o frazione superiore a 15 giorni) di durata del rapporto di lavoro. Il limite percentuale, in ogni caso, potrà essere derogato, oltre che nelle ipotesi già contemplate dall'articolo 23 del decreto (avvio nuove attività, start up, attività stagionali eccetera), anche nei casi previsti dai contratti collettivi.

Indennità risarcitoria

In relazione, poi, ai divieti di apposizione del termine v'è da segnalare che è stata eliminata la possibilità di derogare, tramite «accordi sindacali», al divieto di assumere a termine presso unità produttive che abbiano implementato licenziamenti collettivi nei sei mesi antecedenti l'assunzione.

Risultano altresì confermate (e in parte chiarite) le disposizioni relative sia alle sanzioni previste in ipotesi di superamento del periodo massimo di trentasei mesi, sia all'impugnazione del termine (120 giorni dalla cessazione del rapporto), nonché alla quantificazione della indennità onnicomprensiva in caso di trasformazione del rapporto. È stato però precisato come l'indennità risarcitoria onnicomprensiva spettante al lavoratore è compresa tra 2,5 e 12 mensilità ritorsi per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, «comprese le conseguenze retributive e contributive».

Inoltre il decreto precisa che, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale, i lavoratori a tempo determinato sono conteggiati tenendo conto del numero medio mensile di dipendenti a termine, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. Per completezza, si rileva che del Dlgs 368/2001 restano in vigore soltanto l'articolo 2 inerente la disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo, i servizi aeroportuali e quelli postali: tale norma sarà abrogata solo dal 1° gennaio 2017.

Angelo Zambelli

© RIPRODUZIONE RISERVATA

COLLABORAZIONI SENZA PROGETTO

Conversione a tempo indeterminato se si verificano tre indicatori

Compare il lavoro a progetto e rinasce - seppure dentro confini più stretti di quelli preesistenti - la collaborazione coordinata e continuativa. Dalla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del "codice dei contratti", saranno abrogate tutte le norme che oggi regolano il lavoro a progetto (restando in vita, fino alla loro scadenza, i contratti in corso). Pertanto, viene meno la possibilità di utilizzare i co.co.pro, ma scompaiono anche tutte quelle norme che avevano la finalità di contrastare gli abusi.

Le nuove regole

Questa innovazione si combina con una scelta che pare contraddittoria rispetto alla dichiarata volontà di contrastare l'utilizzo del lavoro parasubordinato: viene lasciato in vita il contratto di collaborazione coordinata e continuativa "ordinario", privo cioè degli obblighi connessi al lavoro a progetto. Tale contratto potrà quindi essere stipulato senza la necessità di definire un progetto, libero da qualsiasi vincolo di durata, svincolato dall'obbligo di raggiungimento di un risultato e in mancanza di criteri legali per la determinazione del compenso.

Per evitare che si ripetano gli abusi del passato, la nuova disciplina stabilisce che, dal 1° gennaio 2016, per i rapporti di collaborazione (salvo i casi per i quali la legge prevede delle deroghe, si veda articolo a destra) si "applica" la disciplina del lavoro subordinato, in presenza di alcuni indicatori specifici. Viene introdotta una sorta di presunzione di subordinazione, che opera quando la prestazione del collaboratore ha carattere esclusivamente personale (resa, cioè, senza un'organizzazione di impresa) e si svolge in maniera continuativa nel tempo. Inoltre è necessario che le modalità di esecuzione della prestazione siano «organizzate dal committente». La legge non specifica il concetto di organizzazione della prestazione, ma indica come forme possibili in cui si manifesta questo elemento la determinazione, a cura del committente, dei tempi e del luogo di lavoro.

La certificazione

L'inesistenza dei requisiti che rendono applicabile la presunzione di subordinazione può essere oggetto di certificazione: le parti, quindi, possono recarsi presso una delle sedi abilitate dalla legge e, se ottengono il provvedimento di certificazione, possono rendere più difficili eventuali ispezioni amministrative (minore è invece l'impatto sull'eventuale contenzioso azionabile dal collaboratore). Gli indicatori appena introdotti non cancellano quelli che, storicamente, sono stati usati dalla giurisprudenza per sanzionare gli abusi. Pertanto le collaborazioni potranno sempre essere convertite in lavoro subordinato in caso di esercizio da parte del committente di un potere direttivo, organizzativo e disciplinare. I nuovi indici di subordinazione saranno efficaci dal 1° gennaio 2016. Considerato che il lavoro a progetto viene abrogato immediatamente, ci sarà una "finestra" di circa 6 mesi nel corso della quale la collaborazione coordinata e continuativa potrà essere utilizzata con le regole vigenti prima della legge Biagi.

Giampiero Falasca

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I contratti

COLLABORAZIONI LE ECCEZIONI

Accordi collettivi e albi professionali rendono la «co.co.co.» genuina

Gli indicatori di subordinazione che, dal 1° gennaio del 2016, potranno determinare l'applicazione delle regole del lavoro subordinato alle collaborazioni coordinate e continuative, non avranno efficacia rispetto ad alcuni casi espressamente elencati dall'articolo 2 del "codice dei contratti".

Accordi nazionali

Beneficieranno di questa esenzione, innanzitutto, i rapporti di collaborazione rientranti nel campo di applicazione di appositi accordi collettivi stipulati a livello nazionale (su questo aspetto la riforma deroga al criterio generale utilizzato in tutto il codice, che equipara gli accordi di livello nazionale, territoriale e aziendale). Questi accordi collettivi, per rendere applicabile l'esenzione, dovranno definire il trattamento economico normativo da applicare ai collaboratori; dovranno inoltre, secondo la riforma, tenere conto delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore in cui si svolge l'attività. Le intese dovranno, quindi, stabilire regole e compensi su misura.

C'è da chiedersi se queste regole potranno o dovranno prevedere l'ultrattività della disciplina del lavoro a progetto. Considerato che tale disciplina viene abrogata dal codice dei contratti, non sembra possibile una sua integrale riviviscenza su base contrattuale. Tuttavia, nulla vieterà alle parti di fissare regole analoghe a quelle cancellate dal governo in merito ad alcuni aspetti del rapporto (durata, progetto, risultato, eccetera) aventi carattere di miglior favore per i collaboratori.

Altre eccezioni

Gli indicatori di subordinazione non si applicheranno neanche per i casi che, nella vecchia disciplina, erano esclusi dall'ambito del lavoro a progetto. Pertanto, saranno esenti le collaborazioni aventi ad oggetto l'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione ad appositi albi professionali. Inoltre, saranno esenti le collaborazioni di amministratori, sindaci, collaboratori e figure affini, per le attività rese come membri degli organi di amministrazione e controllo delle società. L'esenzione riguarderà anche le collaborazioni in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti di promozione riconosciuti dal Coni.

Esenzione, ma solo temporanea, per la pubblica amministrazione. Il Dlgs prevede che fino al completamento della riforma del lavoro pubblico, gli indicatori di subordinazione non troveranno applicazione; tuttavia, per bilanciare questa previsione, si stabilisce, dal 1° gennaio del 2017, un divieto di utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative da parte di tutte le P.a.

L'inapplicabilità degli indicatori di subordinazione non significa che la collaborazione potrà essere utilizzata senza limiti. Resta fermo, anche per quelle esentate dagli indicatori, il criterio giurisprudenziale tipico di riconoscimento della subordinazione, in virtù del quale il rapporto deve essere riquilibrato ogni volta che in concreto il collaboratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del committente.

G. Fal.

COLLABORAZIONI IL PREGRESSO

Dal 1° gennaio 2016 stabilizzazione con estinzione degli illeciti

La cancellazione delle collaborazioni a progetto e il ritorno delle collaborazioni coordinate e continuative a meri criteri di autonomia operativa riconducibili all'articolo 409 del codice di procedura civile rendono quanto mai utile che committenti e collaboratori, che hanno attivato contratti di collaborazione, aventi caratteristiche troppo simili a quelle del lavoro subordinato, ne valutino la sostenibilità. Dal prossimo primo gennaio, infatti, scatta una presunzione (assoluta) di subordinazione per tutti quei rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Non più. Dunque, etero-direzione ma etero-organizzazione.

L'opzione

È di tutta evidenza che il disconoscimento della natura del contratto di collaborazione si riflette sulla gestione, anche pregressa, del contratto stesso. Al fine di evitare questo tipo di conseguenza, il committente può avvalersi della possibilità di "stabilizzare" i soggetti interessati, introdotta dall'articolo 54 del decreto legislativo, ma che sarà utilizzabile solo dal 1° gennaio 2016. Da tale data i committenti-datori di lavoro, che assumono a tempo indeterminato il collaboratore, potranno fruire dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro. L'assunzione può riguardare sia i soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con o senza progetto, sia soggetti titolari di partita Iva con cui i rapporti di collaborazione siano stati intrattenuti a norma dell'articolo 69 bis del Dlgs 276/2003, ora abrogato.

Benefici e limitazioni

La sanatoria richiede che il lavoratore interessato sottoscriva, davanti alle apposite commissioni di conciliazione o di certificazione, la rinuncia a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro. Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a non recedere nei dodici mesi successivi all'assunzione, salvo che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. La sanatoria non opera, però, in relazione agli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione. Il committente, dunque, può adeguarsi alla previsione normativa. Nulla vieta, tuttavia, che egli decida di non attendere i termini per la stabilizzazione e scelga di assumere a tempo indeterminato il collaboratore già nel 2015. Va da sé che in tal caso si rinuncia alla sanatoria prevista. In alternativa, se vi sono i requisiti oggettivi e soggettivi, potrà fruire del beneficio contributivo triennale previsto dalla legge di Stabilità per il 2015 e utilizzabile, salvo proroghe, per le sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro la fine di quest'anno.

Alfredo Casotti
Maria Rosa Gheido

STAFF LEASING ALLA SVOLTA

Utilizzo possibile in tutti i settori purché entro il 20% degli addetti

Con il decreto legislativo è finalmente terminata la lunga marcia dello staff leasing (alias somministrazione a tempo indeterminato) che oggi si afferma quale strumento contrattuale con piena dignità come gli altri a disposizione di aziende e lavoratori italiani.

Opportunità e limiti

Ora lo staff leasing potrà essere utilizzato in tutti i settori. In passato, invece, guardato con sospetto perché associato a una precarizzazione dei posti di lavoro, aveva subito l'emarginazione nel recinto di alcune attività in cui era considerato lecito: sostanzialmente quelle ritenute non core delle aziende (trasporti, logistica, information technology, ma anche stranamente attività commerciali e risorse umane).

Unica limitazione è quella quantitativa, dato che il decreto legislativo limita lo staff leasing al 20% degli occupati a tempo indeterminato presenti in azienda. Una decisione ingiustificata se si considera che, a differenza del contratto a termine da cui ha mutuato la percentuale, qui parliamo di lavoratori assunti a tempo indeterminato. Ma tale limite potrà essere superato a opera dei contratti collettivi, anche aziendali, per la delega prevista dagli articoli 31 e 51 del Dlgs.

L'evoluzione

Il percorso della somministrazione a tempo indeterminato è stato complesso: non consentita nel lontano 1997, laddove l'illuminato Pacchetto Treu, stretto come era dalle pressioni e veti sindacali, poteva sdoganare unicamente (ma cautamente) il lavoro interinale a termine (la moderna somministrazione a termine), si doveva aspettare la legge Biagi per poterla utilizzare anche in Italia. Ma doveva durare poco, poiché lo staff leasing veniva bandito in Italia (ed abolito) con la legge 247/2007 per poi essere reintrodotta due anni dopo a far data dal 1° gennaio 2010.

Nel fare ciò si dimenticava che a monte dello staff leasing c'era sempre un rapporto stabile del lavoratore somministrato (assunto a tempo indeterminato dalla agenzia) che lo rendeva addirittura più protetto non solo di quello a termine ma in alcuni casi anche dello stesso dipendente dell'azienda cliente, se si considera poi il robusto e innovativo sistema di welfare e ammortizzatori sociali introdotto per via contrattuale dalle agenzie per il lavoro e i rispettivi sindacati di settore.

Di fatto - come già avviene in altri Paesi - lo staff leasing diventerà uno strumento alternativo al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto, risolvendosi in un differente modello di organizzazione del lavoro in cui l'impresa potrà utilizzare dipendenti altrui per un tempo illimitato (a tempo indeterminato) senza tuttavia assumersi l'onere dell'assunzione formale. Quando sarà conveniente una tale scelta saranno i tempi e i modi del lavoro a dirlo, ma poter scegliere è certamente un passo avanti definitivo nel senso della crescita e della flessibilità organizzativa.

Luca Failla

SOMMINISTRATI A TERMINE

Se si sfiorano i limiti passaggio a carico dell'utilizzatore

A fronte della semplificazione riguardante l'utilizzo dello staff leasing, il decreto legislativo individua alcuni limiti al ricorso alla somministrazione a termine e a tempo indeterminato.

Da una parte è ribadita la causalità della somministrazione, senza limiti di tempo (diversamente dai 36 mesi fissati per il contratto a termine), ma al contempo è venuta meno la facoltà di ricorrere a questo tipo di contratto in caso di crisi aziendale, licenziamenti collettivi o cassa integrazione guadagni in presenza di un accordo aziendale a ciò abilitante, come invece era possibile in base al testo previgente (articolo 20, quinto comma della legge Biagi, oggi abrogato).

Limiti quantitativi

Per quanto riguarda in particolare la somministrazione a termine, restano i limiti quantitativi di utilizzo fissati dai contratti collettivi dell'utilizzatore, a differenza del contratto a termine dove invece vale il tetto generale costituito dal 20% della forza lavoro presente in azienda. È invece scomparsa la deroga quantitativa per alcune tipologie contrattuali (ipotesi sostitutive, stagionali e start up) di fatto azzerando o rendendo comunque più difficile le possibilità di utilizzo della somministrazione su tali attività.

Sempre in relazione ai limiti quantitativi, particolare attenzione deve essere posta alla sanzione che comporta la trasformazione del rapporto in uno diretto a carico dell'utilizzatore nel caso di sfioramento delle percentuali di utilizzo fissate dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

A questo riguardo si rileva la differenza con il contratto a tempo determinato dove una fattispecie più grave - e cioè il superamento del limite del 20% fissato dalla legge - dà a un'indennità, addirittura con esplicita esclusione della facoltà del giudice del lavoro di convertire i contratti in eccesso in rapporti a tempo indeterminato.

Risarcimenti e sanzioni

Da segnalare, invece, la positiva estensione anche ai contratti di somministrazione di lavoro della norma del "collegato lavoro" relativa al regime delle impugnazioni (la cosiddetta indennità risarcitoria). Viene così recepito un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale che limita l'indennizzo in caso di conversione a un numero di mensilità ricompreso fra 2,5 e 12 così come avviene già per il contratto a termine.

Da ultimo, sul piano sanzionatorio si segnala nel nuovo testo la positiva abrogazione della somministrazione fraudolenta, fattispecie spesso invocata anche in contenziosi ma di difficile identificazione.

Lu. Fa.