

Ai gentili clienti
Loro sedi

Riforma del lavoro: le modifiche in programma

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che in queste settimane **è al vaglio delle camere il provvedimento di riforma del mercato del lavoro, con cui il governo tecnico intende modificare le attuali regole concernenti le principali forme di lavoro subordinato e parasubordinato al fine di renderle più coerenti alla mutata situazione economica nazionale.** Tra le disposizioni più rilevanti è stata posta particolare attenzione alle **disposizioni in materia di apprendistato, ovvero lo strumento "preferenziale" per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro: viene previsto il mutamento del rapporto maestranze/apprendisti, un limite minimo di durata del contratto di apprendistato ed altro ancora.** Vengono previste, inoltre, **nuove regole in materia di part-time: secondo il provvedimento allo studio delle Camere, saranno introdotte alcune ipotesi in cui potrà essere richiesta la disapplicazione delle clausole flessibili ed elastiche.** Particolarmente rilevanti, inoltre, **risultano le modifiche che verranno introdotte in relazione ai contratti a termine: viene prevista una ipotesi particolare di contratto a tempo determinato di durata massima 6 mesi a cui si applicano delle disposizioni ad hoc (quale la mancata previsione di possibilità di proroga del termine) e la modifica dei termini di proroga del contratto a termine.**

Premessa

Il governo tecnico, con la riforma del lavoro ha inteso introdurre alcune disposizioni volte a **"rinnovare" il mercato del lavoro e a favorirne la stabilità.** Tale obiettivo, secondo quanto previsto dal disegno di legge attualmente al vaglio delle camere, verrà raggiunto attraverso:

- **l'agevolazione delle forme più stabili di lavoro, quali il contratto a tempo indeterminato e il contratto di apprendistato per i giovani;**

- **l'irrigidimento delle regole relative al ricorso al contratto a tempo determinato e alle forme più flessibili di lavoro;**
- la previsione di disposizioni "antielusive", ovvero di **disposizioni volte a prevenire l'uso distorto degli schemi contrattuali più flessibili.**

Il contratto di apprendistato

Secondo quanto previsto dall'articolo 5 del DDL sulla riforma del lavoro presentato alle Camere viene introdotta una **durata minima di sei mesi per l'avvio di un contratto di apprendistato, fatta salva la previsione dei cicli stagionali di cui all'art. 4, comma 5 del D.Lgs. 167/2011.**

OSSERVA

Secondo la citata disposizione, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere **specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.**

Viene previsto che **nella ipotesi di recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione obbligatoria**, ai sensi dell'art. 2118 del c.c., **nel periodo di preavviso "continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato".**

OSSERVA

Con questa disposizione, a parere della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, si introduce una ingiustificata disparità di trattamento per il lavoratore apprendista poiché, **nonostante egli abbia terminato il periodo di apprendistato e raggiunta la qualifica, la legge prevede l'applicazione dei trattamenti economici e normativi del periodo precedente alla qualifica raggiunta seppure limitatamente al periodo di preavviso.**

Con **decorrenza dal 1 gennaio 2013**, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro potrà assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'articolo 20, commi 3 e 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, **non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.** Cambia dunque, **il rapporto tra lavoratori (dipendenti) qualificati e il numero di apprendisti in forza consentendo un aumento rispetto alla precedente disposizione (rapporto 1 a 1).**

L'assunzione di nuovi apprendisti, infine, **è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione,**

di almeno il cinquanta per cento (trenta per cento per i primi 36 mesi di vigenza della norma) **degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro**. Dal computo della predetta percentuale **sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa**.

Il contratto a termine

In un quadro annunciato di riduzione delle tipologie contrattuali esistenti, **la norma introduce sostanzialmente una nuova tipologia contrattuale costituita dal contratto a tempo determinato di durata non superiore a sei mesi per la quale trova applicazione una disciplina specifica**. Ad essa infatti, **non si applica:**

- la **causale che giustifica l'apposizione del termine;**
- **l'istituto della proroga di cui all'articolo 4 del medesimo decreto.**

La nuova disposizione, inoltre, **trova applicazione:**

- per il **primo contratto a termine e per la prima missione a termine nell'ipotesi di sottoscrizione di un contratto di somministrazione;**
- per **qualunque mansione assegnata al lavoratore;**
- **solo al primo contratto** anche se per effetto della successione dei contratti la sommatoria del periodo di lavoro è **inferiore a sei mesi** (esempio: 2 mesi + 1 mese, sul secondo contratto è necessario indicare la causale giustificatrice).

OSSERVA

Ne consegue che **qualora l'azienda avesse una esigenza**, per il **primo contratto a termine, di durata superiore a sei mesi**, sarebbe **tenuta a redigere il contratto apponendo da subito la causale che giustifica il termine**.

Una ulteriore novità riguarda **l'aumento dei periodi di cui all'art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 368/2001 riferiti ai casi in cui il lavoratore svolga la prestazione oltre il termine fissato dal contratto**. Gli aumenti sono i seguenti:

AUMENTO DEI PERIODI DI PROROGA DEL CONTRATTO	
Contratto di durata inferiore a sei mesi	Il termine aumenta da 20 a 30 giorni
Contratti di durata superiore a sei mesi	Il termine aumenta da 30 a 50 giorni

Oltre all'aumento del periodo come sopra indicato, la norma prevede che prima della scadenza del contratto, **il datore di lavoro faccia una comunicazione al Centro per l'impiego**

territorialmente competente, con modalità fissate dal Ministero del Lavoro mediante decreto non regolamentare.

OSSERVA

Sul punto, come chiarito dallo stesso Ministero del lavoro con la circolare 42/2002, **la norma in origine si poneva l'obiettivo di regolamentare** *"l'ipotesi della prosecuzione del rapporto individuando un <periodo di tolleranza>.....ove il rapporto di lavoro continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore, per ogni giorno di continuazione, una maggiorazione della retribuzione nel caso in cui il rapporto prosegua per più di venti o trenta giorni, rispettivamente, per i contratti di durata inferiore o superiore a sei mesi, il contratto si considererà a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini"*.

Con riferimento ai periodi da rispettare per le **riassunzioni a termine senza che il successivo contratto venga considerato a tempo indeterminato, il ddl di riforma del lavoro ha aumentato i termini a:**

- **60 giorni per i contratti inferiori a sei mesi;**
- **a 90 giorni per i contratti superiori.**

Riguardo alla **decorrenza del periodo massimo di 36 mesi relativo alla durata del contratto a termine viene previsto che** *"ai fini del computo del periodo [...] si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 e dei commi 3 e 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276"*.

La norma, dunque, innovando rispetto al passato, stabilisce che **i rapporti a tempo determinato di durata non superiore a 6 mesi** (privi di causale che giustificano il termine) e le **missioni indipendentemente dalla loro durata, si computano** – unitamente alle altre tipologie di lavoro a termine - **ai fini del raggiungimento del limite dei 36 mesi**. Ciò si verifica **a condizione che i rapporti siano riconducibili alle stesse parti contrattuali e riguardino mansioni equivalenti**.

L'art. 3, comma 3 del DDL, interviene modificando la legge n. 183/2010 in cui **si fissano i termini per l'impugnativa della nullità del termine e per l'avvio dell'azione giudiziaria**. L'intervento si è reso necessario poiché secondo il ministero del lavoro *"si corregge la stortura derivante dal fatto che oggi il lavoratore a termine coinvolto in una successione di contratti (entro il tetto legale di 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi) è posto di fronte all'alternativa eccessivamente difficile, e in qualche modo lesiva del suo diritto di azione in giudizio nonché della sua stessa dignità, tra manifestare al datore di lavoro la volontà di impugnare il contratto a termine, di cui ritenga l'illegittimità, entro 60 giorni dalla scadenza dello stesso, e rischiare così di mettere in crisi prematuramente il rapporto col*

datore di lavoro, oppure non fare nulla sperando in una stabilizzazione che non necessariamente giungerà, e perdere così per sempre la possibilità di fare valere i propri diritti”.

OSSERVA

Il successivo comma 4 stabilisce che **le nuove disposizioni "trovano applicazione in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013"**. Ne consegue che si complicano in modo rilevante i termini decadenziali in vigore che, salvo ulteriori modifiche, sono i seguenti:

- **fino al 31 dicembre 2011**, si applicano i **termini vigenti prima della riforma introdotta dalla legge n. 183/2010**;
- **dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2012**, si applicano i **termini stabiliti dalla riforma introdotta dalla legge n. 183/2010**;
- **dal 1 gennaio 2013**, solo con riferimento alle azioni di nullità del termine, si applicano i **nuovi termini stabiliti dal DDL di riforma del mercato del lavoro**

Particolarmente rilevante è la novità di cui al comma 5, laddove si introduce una **interpretazione autentica dell'art. 32 comma 5 legge n. 183/2010**. L'indennità risarcitoria, prevista nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, **ristora l'intero pregiudizio subito dal lavoratore, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive**. Ne consegue, dunque, che **il concetto di retribuzione globale di fatto è sostituito da un concetto di totale costo a carico azienda eliminando i dubbi circa la imponibilità o meno delle somme riconosciute a titolo risarcitorio**.

L'associazione in partecipazione

La chiave di lettura delle nuove disposizioni in materia di associazione in partecipazione è data **dall'intento di reprimere condotte elusive della legge dissimulanti rapporti di lavoro sostanzialmente subordinati ma privi delle garanzie connesse**. L'articolo 10 introduce sostanzialmente tre commi che modificano il contratto di associazione in partecipazione:

LE NOVITA'	
Disposizione	Novità
Il comma 1 prevede che <i>"Qualora il conferimento dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente</i>	La prima novità consiste nella limitazione del numero degli associati in un'azienda: in particolare, gli associati sono limitati a tre unità salvo che essi siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo .

<p><i>dal numero degli associanti, con l'unica eccezione in cui gli associati siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato".</i></p>	<p>La norma si rivolge agli associati in partecipazione laddove il conferimento del contratto consiste <i>"anche in una prestazione di lavoro"</i>. L'avverbio "anche" porta a ritenere che la norma trovi applicazione nei riguardi di associati che conferiscono sia lavoro sia capitale e lavoro. Per gli stessi motivi, la norma sembra rivolgersi anche nei riguardi di associati imprenditori che apportano il loro lavoro e che a loro volta si configurino anche datori di lavoro.</p> <p>In caso di violazione del divieto del numero di associati, la norma dispone la presunzione assoluta secondo cui <i>"il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato"</i>.</p>
<p><i>Il comma 2 prevede che "I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'articolo 2552 del codice civile, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato".</i></p>	<p>Le previsioni contenute nel secondo comma non introducono sostanziali novità poiché riprodotte di quanto già desumibile dal testo in vigore e di principi già consolidati della giurisprudenza. La violazione del comma 2 comporta la presunzione, salva prova contraria, che i rapporti di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato.</p>
<p>Il comma 3 del medesimo articolo 10, abroga l'articolo 86, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276</p>	<p>Ne consegue che non trovano più applicazione, nei casi residuali in cui è ammessa l'associazione in partecipazione, i requisiti di "effettiva partecipazione e adeguate erogazioni".</p>

Contratto di inserimento

La disposizione contenuta nell'articolo 4 del DDL di riforma **abroga il contratto di inserimento** disciplinato dagli articoli da 54 a 59 del D.Lgs. 276/2003. **È ammesso, tuttavia, l'avvio di nuovi contratti di inserimento fino al 31 dicembre 2012.**

Contratto intermittente

Con riferimento al campo di applicazione del contratto, **l'art. 7, lett. a) e c) del DDL abroga la possibilità di sottoscrivere il contratto nei seguenti casi:**

- **soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati;**
- **per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali;**
- **prestazioni previste dal Decreto Ministeriale del 23/10/2004 che rinvia alle tipologie di attività elencate nella tabella allegata al Regio Decreto n. 2657 del 1923.**

Ne consegue che **i contratti a chiamata possono essere avviati nelle sole ipotesi stabilite dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali.**

La lettera b) del medesimo articolo prevede che, **prima dell'inizio di ciascuna prestazione lavorativa, il datore di lavoro sia tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante fax o posta elettronica certificata.**

OSSERVA

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione trova applicazione la sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 6.000 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. In aggiunta a ciò, non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Lavoro accessorio

Viene eliminata **l'elencazione tassativa delle prestazioni ascrivibili a tale fattispecie, prima recata dal sostituendo art. 70 d.lgs. 276/2003, consentendo attraverso la maggior ampiezza applicativa di ritagliare le adeguate tutele a tutte le ipotesi in cui si riconoscano i canoni previsti (5.000 € nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti).**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse. Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO