

La flessibilità di accesso al lavoro dopo l'intervento Fornero

Dott. CdL Paolo Stern

 @PaoloStern


Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Il nuovo TU

La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un **mercato del lavoro inclusivo e dinamico**, in grado di contribuire alla creazione di **occupazione, in quantità e qualità**, alla **crescita sociale ed economica** e alla **riduzione permanente del tasso di disoccupazione**

Art. 1 c. 1



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Il contratto a tempo determinato

I contratti di lavoro a termine configurano un'eccezione alla regola generale della durata indeterminata del rapporto di lavoro.

Ieri : «Il contratto di lavoro subordinato è **stipulato di regola a tempo indeterminato**».

Oggi: «**Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che costituisce la forma comune di rapporto di lavoro**»

Direttiva 99/70/CE “... **i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori.** Il presente accordo stabilisce i principi generali e i requisiti minimi ... riconoscendo che la loro applicazione dettagliata **deve tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali**”.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Il contratto a tempo determinato

La stipulazione di un contratto di lavoro a termine è ammessa solo in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Dette ragioni devono essere specificate, a pena di nullità, in apposito atto scritto.

Incombe sul datore di lavoro l'onere di indicarle nel contratto in modo circostanziato e puntuale, al fine di assicurarne la trasparenza e la veridicità, nonché la loro immodificabilità nel corso del rapporto

Le 3 “c” del contratto a termine

Causalone → Contenzioso → Certificazione



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Il contratto a tempo determinato

NEW !!!!

Art. 1-bis dlgs 368/01- ammessa la possibilità di poter stipulare **un contratto a termine senza causale per una sola volta** e per un massimo di **12 mesi** e ciò vale anche per la prima missione in caso di somministrazione



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

TD a-causale

c. 1 bis “Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell’ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell’ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell’articolo 20 dlgs n. 276/03.”

«2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all’articolo 1, comma I-bis, non può essere oggetto di proroga»;



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

TD a-causale

I contratti collettivi stipulati dalle OOSS dei lavoratori e dei datori di lavoro possono prevedere, **in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati**, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel **limite complessivo del 6 % del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva**

art. 8 DL
138/11 ?

Derogabile?

E le piccole e micro imprese (90% imprese sotto i 10 dipendenti) ??



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

TD a-causale

5, comma 3:

avvio di una **nuova** attività;
lancio di un prodotto o di un servizio **innovativo**;
implementazione di un **rilevante** cambiamento tecnologico;
fase supplementare di un **significativo** progetto di ricerca e sviluppo;
rinnovo o dalla proroga di una commessa **consistente**;

- Perché prevedere la doppia barriera accordo e causali legali?
- Contenzioso sull'interpretazione di alcune fattispecie



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Durata massima

“Ai fini del computo del periodo massimo di **36 mesi** 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 dlgs n. 276/03**”.

- Il che significa che verranno conteggiati anche i periodi di lavoro somministrato svolti tra il lavoratore ed il medesimo datore di lavoro al fine di raggiungere il tetto dei 36 mesi.
- Non è previsto nessun periodo massimo di computo dei 36 mesi pertanto va considerata tutta la vita lavorativa.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Proroga

CONDIZIONI

- sia adeguatamente motivata da cause oggettive. La proroga infatti non dovrà essere intesa come un semplice atto di volontà promanato dal datore di lavoro, solo allo scopo di prolungare la durata del rapporto di lavoro a termine, ma dovrà scaturire da una reale esigenza di prosecuzione del contratto non prevista al tempo della stipulazione;
- si riferisca alla medesima attività lavorativa per la quale il contratto è stato a suo tempo stipulato, ma non sarà necessario che il lavoratore debba esercitare esattamente le stesse mansioni che svolgeva inizialmente;
- la durata complessiva del rapporto a tempo determinato, cumulando quella iniziale e la proroga non superi i 3 anni;
- **NON possibile per contratti a TD di avvio art. 1 c.1bis;**



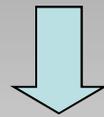
@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

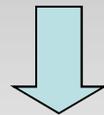
www.sternzanin.it

Proroga di fatto

Il rapporto di lavoro **può continuare ancora per 30 giorni** (per adesso solo 20 giorni) in caso di contratto di durata inferiore a **6 mesi nonché fino a 50 giorni** (per adesso solo **30 giorni**) nel caso di contratto con durata maggiore.



Perché??? Viene meno l'originale motivazione !!



Il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego, **entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine**, indicando altresì la durata della prosecuzione.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Reiterazione contratti

Modificati termini art. 5 dlgs 368/01:

Durata I contratto **fino a 6 mesi = interruzione minima 60 giorni**

Durata I contratto **superiore a 6 mesi = interruzione minima 90 giorni**

*In caso di mancato rispetto di detti termini ovvero nel caso in cui si susseguano due assunzioni a termine, senza alcuna soluzione di continuità, **il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato***



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Reiterazione contratti

I contratti collettivi stipulati dalle OOSS dei lavoratori e dei datori di lavoro possono prevedere, **in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati**, possono prevedere riduzione dei periodi intercorrenti tra un contratto a TD e l'altro fino a **20 e 30 giorni** (il riferimento è sempre alla durata del primo contratto a TD inferiore o superiore a 6 mesi) nei **casi in cui l'assunzione avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da:**

- avvio di nuove attività;
- lancio di nuovo prodotto o di un servizio innovativo;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- prosecuzione di un progetto di ricerca;
- rinnovo o proroga di commesse di lavoro consistente.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Aspetti sanzionatori

Conversione contratto:

In caso di nullità della clausola del termine il giudice condanna alla **ricostituzione** del rapporto di lavoro ed al pagamento di una indennità risarcitoria, compresa tra un minimo **di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, che ristora l'intero pregiudizio subito dal lavoratore, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive.**



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Impugnativa contratti a TD

In caso di contestazione avente come richiesta la questione della nullità del termine apposto al contratto, il **termine dell'impugnativa**, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in **120** (fino ad oggi 60) giorni, mentre il **termine di deposito del ricorso** presso cancelleria tribunale è fissato in 180 (fino ad oggi 270) giorni.

I nuovi termini si applicano in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1^o gennaio 2013



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Last but not least

È prevista infatti una aliquota aggiuntiva del 1,4% per i lavoratori **non a tempo indeterminato** a decorrere da 1 gennaio 2013. L'incremento contributivo non si applica:

- a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni;
- c) **agli apprendisti; (????)**
- d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Last but not least

Incremento contributivo per ASPI:

Esclusioni

lavoratori stagionali e assunzioni per ragioni sostitutive

Importo

1,4% retribuzione imponibile

Durata

Tutta la durata del contratto a termine

Restituzione

Max ultimi 6 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato o successiva assunzione nel termine di sei mesi dalla scadenza del contratto. In quest'ultimo caso sono decurtati dalle somme recuperabili i mesi di non lavoro tra scadenza e riassunzione a T.IND.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Contratto intermittente

- Abrogato art. 37 dlgs 276/03 (periodi di attivazione contratto chiamata) e modificati i requisiti anagrafici dei lavoratori.
- Prevista obbligatorietà della comunicazione amministrativa preventiva (tramite sms, fax, PEC) per ogni chiamata del medesimo lavoratore;

I contratti a chiamata possono essere avviati o in presenza dei nuovi requisiti anagrafici del lavoratore o nelle sole ipotesi stabilite dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Contratto intermittente

Nuovi requisiti anagrafici del lavoratore:

- che dovrà essere con età minore di 24 anni o maggiore di 55 anni;
- in caso di lavoratori con età minore di 24 anni le prestazioni dovranno essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Contratto intermittente

Nuovi limiti di età massima del lavoratore:

Risposta ad interpello del Ministero del Lavoro del 24 marzo 2006 in cui si richiama la circolare n. 30/2005 che evidenzia come, parlando del limite di 29 anni per assumere apprendisti, *“l’assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni)”*.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Contratto intermittente

Nuova comunicazione:

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica.

Che significa???

Si aggiunge alla ordinaria CO prima dell'inizio rapporto (Unilav)

sanzione amministrativa da € 400,00 a € 2.400,00 x ogni lavoratore.
Non trova applicazione la procedura di diffida.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Contratto intermittente

Ultravigenza contratti in essere:

I contratti di lavoro intermittente **già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge**, che **non siano compatibili** con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi **12 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge**.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Contratto di inserimento

- *Il contratto di inserimento viene definitivamente abrogato a partire dal 1 ° gennaio 2013.*
- *Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31/12/2012 continuano a trovare applicazione le disposizioni degli artt. 54, 55, 56,57,58 e 59 del D. Lgs. 276/2003.*



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Contratto PT

- *I contratti collettivi dovranno stabilire **condizioni e modalità per consentire al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica di clausole elastiche e flessibili.***
- *È riconosciuta al lavoratore la **facoltà di revoca del consenso (precedentemente espresso) con riferimento alle clausole elastiche e flessibili nei casi di convivenza con figli di età non superiore a 13 anni, di presenza di patologie oncologiche che comportino una riduzione della capacità lavorativa, o di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, o familiari conviventi***



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Co.co.pro. 8 punti di modifica

- 1) Il progetto deve essere **funzionalmente collegato** ad un **determinato risultato finale e non può consistere** in una mera **riproposizione dell'oggetto sociale del committente ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.**
- 2) Il progetto non può comportare **lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi.**
- 3) Viene **eliminato il riferimento al programma o fase di esso.**
- 4) La **mancaza di uno specifico progetto** comporta la costituzione di un rapporto di **lavoro subordinato a tempo indeterminato (presunzione ASSOLUTA).**



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Co.co.pro. 8 punti di modifica

5) Se l'attività del collaboratore viene svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dall'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità e salvo prova contraria a carico del committente (presunzione RELATIVA), i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Co.co.pro. 8 punti di modifica

6) Le parti possono recedere prima della scadenza del contratto per giusta causa.

Inoltre:

-il committente può recedere prima della scadenza del termine anche qualora siano emersi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.

- il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, con preavviso, solo dove tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Co.co.pro. 8 punti di modifica

7) Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve **essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito**.

Il **compenso minimo** deve essere stabilito dalla **contrattazione collettiva specifica per i collaboratori**.

In assenza di contrattazione collettiva specifica, **il compenso non può essere inferiore alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria** per i lavoratori subordinati applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui **profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto**.

8) Per i **contratti di collaborazione stipulati prima dell'entrata** in vigore della riforma **trova applicazione la normativa previgente**.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Co.co.pro.: e i professionisti?

La disposizione **concernente le professioni intellettuali** per l'esercizio delle quali è necessaria **l'iscrizione in albi professionali**, di cui al primo periodo del comma 3 dell'articolo 61 dlgs 276/03, si interpreta nel senso che **l'esclusione dal campo di applicazione del lavoro a progetto riguarda le sole co.co.co. il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.**

In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione delle disposizioni relative al progetto !!!!!!



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Contratto a P.IVA

1) Introduzione di tre criteri presuntivi di parasubordinazione del rapporto di lavoro a Partita IVA (almeno 2 su 3):

a) *che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore ad **almeno 8 mesi nell'arco dell'anno solare**;*

b) *che **il corrispettivo derivante da tale collaborazione**, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, **costituisca più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare**;*

c) *che **il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente**.*



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Contratto a P.IVA

- 2) Applicazione delle disposizioni relative alla Collaborazione Coordinata e Continuativa per le Partite IVA trasformate in rapporto di parasubordinazione, con conseguente trasformazione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in caso di mancanza di progetto nella Co.Co.Co / Pro.

Contratto a PIVA -> presenza di 2 dei 3 punti di criticità - presunzione legale relativa (prevista prova contraria) riqualificato come Co.Co.Pro.. -> assenza di progetto - presunzione legale assoluta (non è prevista prova contraria) riqualificato come lavoratore subordinato



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Contratto a P.IVA

3) Esenzione dall'applicazione dei criteri presuntivi per quelle collaborazioni a Partita IVA:

-attività che prevedono **elevate capacità teoriche acquisite attraverso significativi percorsi formativi**, ovvero da **capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività e pratiche**;

-attività professionali richiedenti l'iscrizione ad un Albo (individuati con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), o Ordine Professionale;

-attività con reddito annuale non inferiore a € 18.663 per l'anno 2012.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Contratto a P.IVA

- 4) Efficacia differita di **8 mesi per i rapporti di lavoro instaurati dopo l'entrata in vigore delle disposizioni di legge** (non computandosi i periodi di collaborazione intercorsi prima dell'entrata in vigore della legge).
- 5) Efficacia differita di **12 mesi per i rapporti in essere all'entrata in vigore della legge.**



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Associazione in partecipazione

Contratto compartecipativo regolamentato da art. 2549 cc e segg:

- Solo **all'associante spetta la gestione dell'impresa o dell'affare** (art. 2552 c.c.) e solo verso questo i terzi assumono diritti e obbligazioni (art. 2551 c.c.)
- **All'associato viene corrisposto una quota degli utili dell'impresa in cambio di un determinato apporto di lavoro** (art. 2554 c.c.)
- **All'associato viene riconosciuto un potere di controllo sulla gestione dell'associante, potere che si formalizza con l'obbligo dell'associante di consegnare periodicamente un rendiconto di gestione sull'attività o sull'affare compiuto.** (art. 2552 c.c.)
- Salvo patto contrario, **l'associato si assume parte del rischio di impresa, partecipando alle perdite nella stessa misura in cui partecipa agli utili, nel limite del proprio apporto** (art. 2553 c.c.)



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Associazione in partecipazione

- Nel rapporto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro si introduce **una limitazione del numero di associati (massimo 3)** per la medesima **attività**;
- Il rapporto **con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, in caso di **violazione del limite indicato**;
- Esenzione **dell'applicazione della presunzione di subordinazione per gli associati legati all'associante da rapporto di coniugio, parentela entro il 3° e affinità entro il 2°**;



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Associazione in partecipazione

- In caso **all'associato non venga riconosciuta un'effettiva partecipazione agli utili o non venga consegnato il rendiconto sulla gestione, si presume l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, salvo prova contraria da parte dell'associante e salvo il caso in cui l'attività oggetto della prestazione lavorativa si caratterizza per elevate competenze teoriche o capacità tecnico-pratiche.
- **Viene abrogata la disciplina antielusiva art. 86, comma 2, D.lgs.n. 276/2003**, perché sostituita con le disposizioni della Riforma.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Associazione in partecipazione

- Si prevede un aumento progressivo dell'1% annuo delle aliquote contributive, partendo dal 28% nel 2013 per arrivare al 33% nel 2018
- Sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della presente legge, siano stati certificati;



@PaoloStern



www.sternzanin.it