LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO: TIPOLOGIE CONTRATTUALI E FLESSIBILITA' IN USCITA

Legge 28 giugno 2012, n. 92

(come modificata dal d.l. n. 83/2012 , convertito in Legge 7 agosto 2012, n. 134)

Avv. Stefano Salvato

s.salvato@lavoroediritto.it

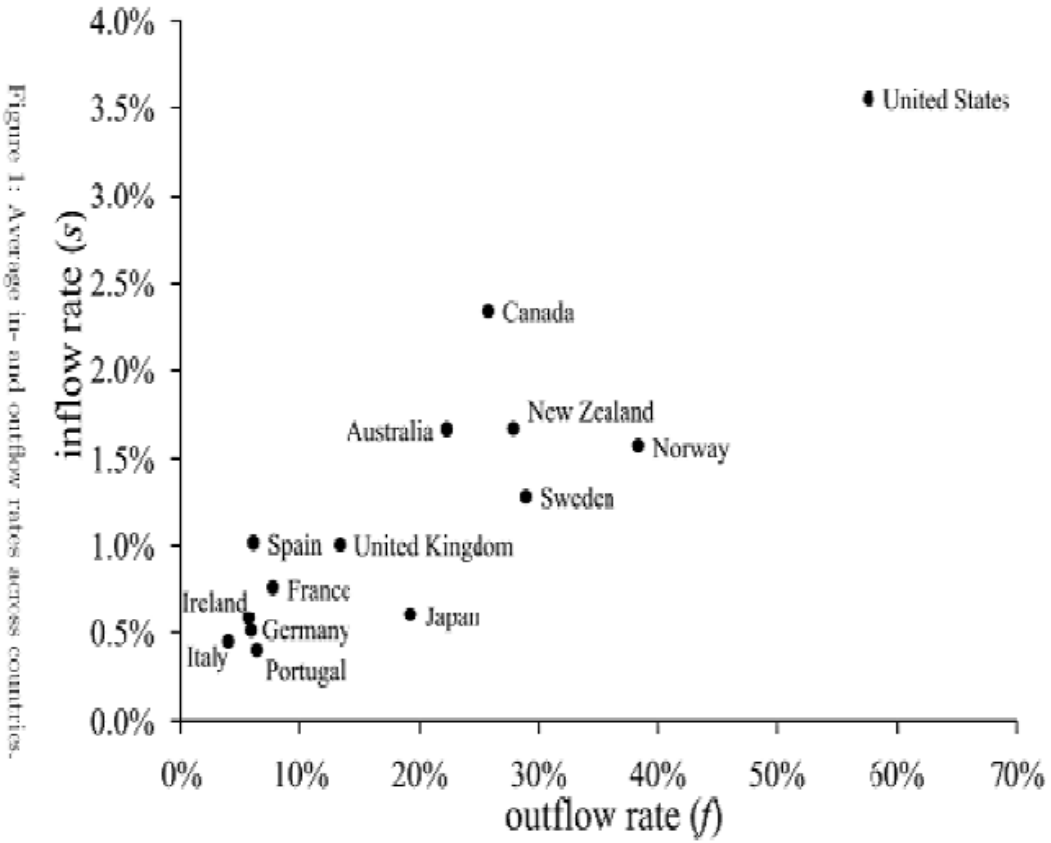
www.lavoroediritto.it

LA *RATIO* DELLA RIFORMA 1/2

Fonte: OCSE 2008

Asse verticale:
percentuale media mensile di passaggi *da occupazione a disoccupazione* rispetto al totale degli occupati

Asse orizzontale:
percentuale media mensile di passaggi *da disoccupazione a occupazione* rispetto al totale dei disoccupati



LA *RATIO* DELLA RIFORMA 2/2

Bilanciamento tra flessibilità "in entrata" e flessibilità "in uscita" (art. 1, co. 1)

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, in particolare:

a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, **cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro**;

b) **valorizzando l'apprendistato** come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;

c) ridistribuendo in modo più equo le tutele dell'impiego, da un lato **contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità** progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali; dall'altro adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di **riferimento la disciplina del licenziamento,** con previsione altresì di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie;

d) rendendo 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;

e) **contrastando usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali** degli istituti contrattuali esistenti;

f) promuovendo una **maggiore inclusione delle donne** nella vita economica;

g) favorendo **nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni** in caso di perdita del posto di lavoro;

h) promuovendo **modalità partecipative di relazioni industriali** in conformità agli indirizzi assunti in sede europea, al fine di migliorare il processo competitivo delle imprese.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

(parte prima)

CONTRATTO A TERMINE 1/10

Art. 1, co. 01, del d.lgs. n. 368/2001

Prima:

"Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato" *(L. n. 247/2007)*

Ora:

"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"

Non ha contenuto immediatamente precettivo ma solo programmatico, utile a costituire un canone interpretativo di altre norme

CONTRATTO A TERMINE 2/10

1ª ipotesi

Per il primo rapporto a tempo determinato, sia nella forma del contratto a termine, sia nel caso di prima missione (somministrazione a tempo determinato) **non è richiesto il requisito del c.d. "causalone"** (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) (diversamente L. n. 230/1962)

- di durata non superiore a 12 mesi
- per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione
- non è ammessa la proroga

L'obiettivo è di porre fine all'enorme contenzioso sorto sul contratto a termine che derivava dall'interpretazione secondo cui la temporaneità attiene non solo alla durata, ma anche alle ragioni giustificatrici (imprevedibilità, eccezionalità, straordinarietà) (cfr. Circ. Min. Lav. n. 42/2002)

L'assenza di causale non è una novità assoluta:
cfr. art. 2 d.lgs. n. 368/2001 lo consente per **i servizi aeroportuali; trasporto aereo; servizi relativi alla concessione postale**. Cfr. Direttiva comunitaria n. 70/1999 e Accordo quadro in cui la causale è richiesta solo in caso di rinnovo del contratto e non in caso di stipula del primo contratto

CONTRATTO A TERMINE 3/10

Circolare Min. Lav. n. 18/2012

Cosa si intende per "primo rapporto a tempo determinato"?

La deroga al cd. "causalone" è consentita "*una e una sola volta tra due medesimi soggetti stipulanti il contratto a tempo determinato.*
In altre parole, il causalone sarebbe quindi richiesto nel caso in cui il lavoratore venga assunto a tempo determinato o inviato in missione presso un datore di lavoro/utilizzatore con cui ha intrattenuto già un primo rapporto lavorativo di natura subordinata".

Se c'è stato un precedente rapporto di lavoro subordinato (indeterminato, determinato) "**SI** "al causalone
Se c'è stato un precedente rapporto di lavoro autonomo /parasubordinato "**NO**" al causalone

Il periodo di 12 mesi non è frazionabile (non posso instaurare più rapporti per una durata max di 12 mesi)

CONTRATTO A TERMINE 4/10

2ª ipotesi

non è richiesto il requisito del c.d. "causalone" (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo)

*"**I contratti collettivi** stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale 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 per cento del totale dei lavoratori** occupati nell'ambito dell'unita' produttiva".*

CONTRATTO A TERMINE 5/10

<u>condizioni legittimanti</u>

1. **previsione collettiva**
2. **entro il limite del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva**
3. **nell'ambito di un processo organizzativo** (avvio di 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 proroga di una commessa esistente)

<u>caratteristiche</u>

ipotesi alternativa

non prevede un limite di durata massima

non richiede che sia il primo rapporto di lavoro

CONTRATTO A TERMINE 6/10

Prosecuzione del rapporto (oltre la scadenza)

prolungamento del periodo entro il quale il rapporto può proseguire

- da 20 a **30 giorni** se la durata è inferiore a 6 mesi
- da 30 a **50 giorni** per contratti di durata superiore a 6 mesi

(**il datore di lavoro deve comunicare prima della scadenza al Centro per l'Impiego la durata della prosecuzione**)

Riassunzione (l'intervallo di tempo necessario alla stipula di un nuovo contratto a tempo determinato tra le stesse parti)

- da 10 a **60 giorni** se la durata è inferiore a 6 mesi
- da 20 a **90 giorni** se la durata è superiore a 6 mesi

CONTRATTO A TERMINE 7/10

...in tema di riassunzione

"I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via **diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero** <u>**in via delegata**</u> **ai livelli decentrati**"

<u>**la riduzione**</u> **dei periodi di "intervallo"**, <u>**rispettivamente fino a 20 e 30 giorni**</u>, **nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato**: dall'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 di sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

<u>**In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva il Min. Lav. decorsi 12 mesi interverrà per individuare le specifiche condizioni in cui operano le riduzioni.**</u>

L. n. 134/2012

ha previsto che i termini ridotti (20 e 30 giorni) trovano applicazione per le attività stagionali (DPR 1525/1963) e **in ogni altro caso** previsto <u>dai contratti collettivi stipulati **ad ogni livello**</u> dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

<u>"Ogni altro caso"</u> da intendersi anche ipotesi diverse e ulteriori rispetto a quelle legate ai processi organizzativi (Circ. Min. Lav. n. 27/2012)

CONTRATTO A TERMINE 8/10

Computo periodo massimo di occupazione

viene stabilito che ai fini del **computo dei 36 mesi di durata massima comprensivi di** proroghe e rinnovi, devono essere considerati

anche i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, nell'ambito del contratto di **somministrazione a tempo determinato.**

Circolare Min. Lav. n. 18/2012

La norma vuole evidentemente evitare che, attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro, si possano aggirare i limiti all'impiego dello stesso lavoratore con mansioni equivalenti; in tal modo, pertanto, nel limite dei 36 mesi andranno computati anche i periodi di occupazione – sempre con mansioni equivalenti – legati ad una somministrazione a tempo determinato.

Si ricorda, in ogni caso, che il periodo massimo di 36 mesi, peraltro derogabile dalla contrattazione collettiva, rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione di lavoro. ***Ne consegue che raggiunto tale limite il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi.***

Interpello n. 32/2012

Alla luce delle considerazioni sopra svolte, in risposta al quesito avanzato, si ritiene dunque che un datore di lavoro, una volta esaurito il periodo massimo di trentasei mesi, possa impiegare il medesimo lavoratore ricorrendo alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

CONTRATTO A TERMINE 9/10

Contribuzione

dal **1° gennaio 2013, contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 %** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Tale contributo è **escluso relativamente ai lavoratori a** termine assunti in **sostituzione di lavoratori assenti o** per attività **stagionali.**

In caso di trasformazione a tempo indeterminato è previsto un "**premio di stabilizzazione" a favore** del datore di lavoro: restituzione del contributo addizionale del 1,4% (**massimo 6 mensilità).**

Tale restituzione avviene anche in caso di assunzione a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine.

CONTRATTO A TERMINE 10/10

licenziamenti individuali (modifiche all'art. 32 L. n. 183/2010)

Se il licenziamento presuppone la risoluzione di questioni relative
- alla qualificazione del rapporto di lavoro
- alla nullità del termine apposto al contratto

Il termine, decorrente dalla cessazione del contratto,
per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento è fissato in 120 giorni (ora 60) (perché l'intervallo di tempo nella successione dei contratti è ora di 90 gg. per cui se non rinnovato il lavoratore ha tempo per impugnare)
per deposito del ricorso o la comunicazione della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato è stabilito in 180 giorni (ora 270)

*Per le cessazioni verificatesi a partire dal 01.01.2013

Norma di interpretazione autentica dell'art. 32, co. 5, L. 183/2010 (risarcimento in caso di conversione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato).

L'indennità risarcitoria onnicomprensiva, tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità, prevista nei casi di conversione del contratto a termine, copre interamente il danno sofferto dal lavoratore (retribuzione e contributi) per tutto l'arco temporale compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia giudiziale di ricostituzione del rapporto lavorativo.
(Corte Cost. n. 303/2011; Corte Cost. 102/2012; Cass. 3305/2012; Cass. n. 1411/2012)

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Abrogato (artt. 54-59 d.lgs. n. 276/2003)

a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;

b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;

c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

a) e b) ⇒ apprendistato

c) e e) ⇒ sistema di incentivi all'occupazione (agevolazioni contributive 50%) art. 4, co. 8-11 L. n. 92/2012

*E' prevista una clausola di salvaguardia per i **contratti in corso** e per quelli che saranno stipulati **fino al 31.12.2012,** rispetto ai quali continua ad applicarsi la disciplina normativa previgente.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO 1/5

D.Lgs. n. 167/2011 cd. "Testo Unico dell'apprendistato"

- **durata minima** del rapporto di apprendistato **non inferiore a 6 mesi** (tranne che per attività in cicli stagionali per le quali i CCNL possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato anche a tempo determinato)

- nel **periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina** del contratto di apprendistato (il preavviso decorre dal termine del periodo di formazione)

- **limiti numerici** (*a decorrere dal 1°.01.2013)

- il rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate e specializzate è di **3 a 2**

- per i datori di lavoro che occupano **meno di 10 dipendenti** il rapporto è **1 a 1**

- in assenza di lavoratori qualificati, o in numero inferiore a 3, il datore di lavoro può assumere fino a **3** apprendisti

CONTRATTO DI APPRENDISTATO 2/5

Clausola di stabilizzazione (legale) (solo per i datori che occupano **almeno 10 dipendenti**)

Per l'assunzione di un nuovo apprendista è necessario che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio (confermato), **nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, almeno il 30 %** (*il 50% a partire dal 18.07.2015) degli apprendisti. Non sono computati nella percentuale i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa

Nel caso in cui non sia rispettata tale percentuale è ammessa in ogni caso l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli confermati ovvero di 1 apprendista in caso di totale mancata conferma.

Sanzione

Gli apprendisti **assunti in violazione dei predetti limiti sono** considerati **lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin** dalla data di costituzione del rapporto

CONTRATTO DI APPRENDISTATO 3/5

Circolare Min. Lav. n. 18/2012

- La clausola di stabilizzazione "legale" (L. n. 92) opera per i datori con almeno 10 dipendenti

- La clausola di stabilizzazione "contrattuale" (D.lgs. n. 167) opera per i datori con meno di 10 dipendenti

Per i datori con più di 10 dipendenti (in cui operano contestualmente i limiti legali e contrattuali) a prevalere visto il carattere speciale è la previsione legislativa. Solo al superamento dei limiti legali operano le conseguenze sanzionatorie (trasformazione del contratto).

Si potrebbe verificare una situazione paradossale per i datori con meno di 10 dipendenti qualora la normativa collettiva preveda limiti più stringenti rispetto a quella legale.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO 4/5

Può essere utilizzato con contratto di apprendistato un lavoratore in somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) **in tutti i settori produttivi** e per qualunque attività (non incontrando i limiti di cui all'art. 20, co. 3 d.lgs. n. 276/2003) legge n. 134/2012

Non può essere utilizzato con contratto di apprendistato un lavoratore in somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 20, co. 4 d.lgs. n. 276/2003 (si supera l'equivocità dall'art. 2, co. 3 del T.U.)

All'articolo 4, comma 2, del cd. Testo Unico le parole: «per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento» sono sostituite dalle seguenti: «**per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento**».
(cfr. Interpello n. 40/2011)

CONTRATTO DI APPRENDISTATO 5/5

La Confcommercio e la Confesercenti hanno avanzato richiesta di interpello per avere chiarimenti in ordine alla durata massima del nuovo apprendistato professionalizzante o di mestiere disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011. In particolare le due Organizzazioni chiedono se la durata massima di 5 anni, previste per le figure professionali dell'artigianato, possa riguardare anche "*profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, anche se appartenenti a settori merceologici differenti*".

Il riferimento della norma alle "*figure professionali dell'artigianato*" vuole indicare tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani.

A titolo esemplificativo è possibile infatti pensare a tutte quelle piccole attività commerciali che, soprattutto in luoghi turistici, creano gli stessi prodotti che immettono sul mercato e che pertanto impiegano personale che necessita di una particolare professionalità ed esperienza.

Per tutte queste figure – previste nell'ambito dei diversi contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici Esercizi e delle aziende di Panificazione – i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, si ritiene pertanto possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi massimi di 5 anni.

TIROCINI FORMATIVI 1/4

Art. 18 L. n. 196/1997

Tirocini formativi e di orientamento

Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, da adottarsi ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono emanate, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali: [...]

D.M. n. 142 del 25.03.1998

TIROCINI FORMATIVI 2/4

4 TIPOLOGIE:

non curriculari: finalizzati a favorire le scelte professionali, la transizione scuola/lavoro, la formazione in ambiente produttivo (innovato da legge nazionale n. 148/2011);

di reinserimento o inserimento: disoccupati, inoccupati e lavoratori in mobilità (norme regionali);

per categorie disagiate: disabili, invalidi, tossicodipendenti, detenuti, immigrati, ecc (norme regionali);

curriculari: inclusi in piani di studio scolastici o universitari (norme regolamentare degli istituti formativi);

TIROCINI FORMATIVI 3/4

Art. 11 d.l. n. 138/2011 conv. L. n. 148/2011 (cfr. Circ. Min. Lav. n. 24/2011)

Livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini

1. I tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime. Fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione, **i tirocini formativi e di orientamento non curriculari non possono avere una durata superiore a sei mesi, proroghe comprese,** e possono essere promossi unicamente **a favore di neo-diplomati o neo-laureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento dei relativo titolo di studio**.
2. In assenza di specifiche regolamentazione regionali trovano applicazione, per quanto compatibili con le disposizioni di cui al comma che precede, l'articolo **18 della legge 24 giugno 1997 n. 196** e il relativo regolamento di attuazione.

TIROCINI FORMATIVI 4/4

Entro **180 gg.** dall'entrata in vigore della legge Governo e Regioni in sede di Conferenza permanente (cfr. art. 117, co. 4, Cost., la formazione è di competenza esclusiva delle Regioni) dovranno definire le **linee-guida** sulla base dei seguenti criteri:

a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;

b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;

c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;

d) riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

Sanzione amministrativa in caso di mancata corresponsione dell'indennità in misura variabile da un minimo di **1.000** a un massimo di **6.000** euro.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

D.Lgs. n. 61/2000

Reintroduzione del **diritto di ripensamento** (eliminato con il d.lgs. n. 276/2003), ossia la possibilità di recedere da clausole flessibili (variazione della collocazione temporale) o elastiche (aumento della durata) stipulate tra le parti.

I **contratti collettivi** (a cui è rimessa in via esclusiva la regolamentazione di tali clausole L. 247/2007) stabiliscono le condizioni e le modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche.

Ai lavoratori che si trovano in determinate situazioni è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso scritto prestato all'inserimento di clausole flessibili o elastiche (lavoratore, coniuge, figlio o genitore affetto da patologie oncologiche; lavoratore che assiste persona che beneficia della L. n. 104/92; lavoratori studenti).

CONTRATTO INTERMITTENTE 1/7

Artt. 33-40 d.lgs. n. 276/2003 (abrogato con L. n. 247/2007, reintrodotto con L. n. 133/2008)

Il lavoro intermittente può sempre essere concluso:

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, **individuate dal CCNL** ovvero, in mancanza, dal Min. Lav. con decreto (D.M. 2004 che ha rinviato al R.D. n. 2657/1923)

- **soggetti con più di 55** (prima 45) **anni di età e con meno di 24** (prima 25) **anni di età** (le prestazioni devono essere svolte entro il 25° anno di età)

- durante **periodi predeterminati nell'arco della settimana del mese e dell'anno (Art. 37)** (Circ. Min. n. 4/2005) (ipotesi non più prevista, abrogato art. 37)

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

CONTRATTO INTERMITTENTE 2/7

<u>Obbligo di comunicazione della chiamata</u>

Il datore di lavoro, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, debba comunicare alla DTL competente per territorio la durata della prestazione stessa, mediante <u>sms, fax, o posta elettronica</u>

sanzione amministrativa

in caso di omessa comunicazione **da 400 a 2.400 euro** per ogni lavoratore

CONTRATTO INTERMITTENTE 3/7

Circolare Min. Lav. n. 18/2012

- Ai fini della stipula del contratto il lavoratore non deve aver compiuto 24 anni.
- Ai fini della effettiva prestazione il il lavoratore non deve aver compiuto 25 anni.

La violazione determina la trasformazione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato

- Le parti sociali con CCNL possono reintrodurre la previsione contenuta nell'abrogato art. 37
- Già a far data dal 18.07.2012 non è possibile sottoscrivere contratti secondo la previgente disciplina
- I contratti già stipulati ed incompatibili cessano di produrre effetti entro il18.07.2013 e **l'eventuale prestazione resa in violazione dei divieti sarà considerata in nero**

CONTRATTO INTERMITTENTE 4/7

Circolare Min. Lav. n. 18/2012

la comunicazione

- va fatta "*senza particolari formalità*" con posta elettronica (anche non certificata) e con fax ai recapiti ufficiali delle DTL;
- deve contenere i **dati identificativi del lavoratore** ("*il giorno o i giorni in cui lo stesso è occupato nell'ambito di un periodo non superiore a 30 giorni dalla comunicazione stessa*");
- **non è necessario indicare l'orario** che il lavoratore svolgerà nell'ambito della singola giornata lavorativa;
- potrà riguardare anche più lavoratori;
- potrà essere effettuata anche nello stesso giorno dell'inizio della prestazione lavorativa, "*purché antecedentemente all'effettivo impiego*".

CONTRATTO INTERMITTENTE 5/7

Circolare Min. Lav. n. 18/2012

- **può essere modificata o annullata** in qualsiasi momento, mediante l'invio di una nuova comunicazione da effettuarsi prima dell'inizio della prestazione (ovvero nel caso in cui il lavoratore non si presenti, entro 48 ore successive - Circ. n. 20/2012) ;

- in assenza di modifica o annullamento della comunicazione inoltrata, "*è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva*";

- **la chiamata del lavoratore in giorni non coincidenti** con quelli comunicati, anche solo in caso di diversa collocazione temporale degli stessi (non solo, quindi, in caso di un numero maggiore o minore di giorni effettivamente lavorati) comporterà:

<u>il riconoscimento del rapporto come "lavoro nero"</u>
<u>la trasformazione a tempo indeterminato</u>
<u>l'applicazione</u> della <u>sanzione per mancata comunicazione</u> <u>preventiva.</u>

CONTRATTO INTERMITTENTE 6/7

Nota Min. Lav. 39/0011779 del 9.8.2012

MODALITA' DI INVIO DELLA COMUNICAZIONE PREVENTIVA:

- DAL 13/08/2012 a mezzo **fax** al n. 848800131 inviando apposito modello (un lavoratore ad invio).
- DAL 17/08/2012 a mezzo **e-mail** all'indirizzo intermittente@lavoro.gov.it inviando apposito modello (fino a 6 lavoratori per il medesimo periodo).
- DAL 17/08/2012 inviando un **SMS** al numero 339-9942256 indicando: indirizzo e-mail del datore di lavoro, codice comunicazione CO (solo per assunti dal 1° marzo 2008), codice fiscale del datore di lavoro e del lavoratore (per rapporti iniziati prima del 1° marzo 2008), data di inizio della prestazione
- DAL 01/10/2012 **modulo ON-LINE** – www.clicalavoro.gov.it

Il 13/08/2012, a mezzo e-mail, la Direzione Generale per le politiche dei servizi per il lavoro, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, **ha modificato parzialmente** la nota prot. n. 39/0011779 del 9 agosto 2012, prevedendo per il periodo **fino al 15 settembre 2012** la possibilità di continuare ad effettuare la comunicazione preventiva per i lavoratori intermittenti anche con le "vecchie" modalità.

CONTRATTO INTERMITTENTE 7/7

- Nota Min. Lav. 39/0012728 del 14.09.2012

- "..... anche al fine di definire interventi di maggiore semplificazione dell'obbligo in questione, si
- ritiene opportuno, ..., consentire la possibilità di effettuare la comunicazione **sia secondo le**
- **modalità indicate nella nota del 9 agosto 2012, sia ai recapiti istituzionali degli Uffici**
- **territoriali di questo Ministero** sino alla completa definizione dei citati interventi, che saranno
- illustrati con successiva nota".

- Inoltre chiarisce che

- "ai fini della **revoca di comunicazioni** già effettuate, è sufficiente una successiva comunicazione in
- tal senso che indichi il lavoratore interessato".
- Quindi, l'entrata in vigore definitiva della "nuove" modalità di comunicazione preventiva dei lavoratori
- intermittenti da effettuare direttamente al Ministero, anziché alle D.T.L., viene rimandato a tempo
- indeterminato.
- *Al momento sono valide sia le comunicazioni inviate al Ministero che quelle inviate alle D.T.L.*

CONTRATTO A PROGETTO 1/9

PROGETTO (comma 1, art. 61 d.lgs. n. 276/2003)

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione devono essere riconducibili **a uno o più progetti specifici .**

Eliminato il riferimento a **programmi di lavoro o fasi di esso**.

CONTRATTO A PROGETTO 2/9

Circ. Min. Lav. n. 1/2004

IL PROGETTO

Il progetto consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione. Il progetto può essere connesso all'attività principale od accessoria dell'impresa.
L'individuazione del progetto da dedurre nel contratto compete al committente.
Le valutazioni e scelte tecniche, organizzative e produttive sottese al progetto sono insindacabili.

IL PROGRAMMA DI LAVORO O LA FASE DI ESSO

Il programma di lavoro consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale. Il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.

CONTRATTO A PROGETTO 3/9

- Non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente.

- Nel contratto individuale di lavoro la descrizione del progetto deve contenere l'individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire.

- Non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi che possono essere individuati dai CCNL.

CONTRATTO A PROGETTO 4/9

CORRISPETTIVO (art. 63 d.lgs. n. 276/2003)

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere :

PRIMA

proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

ORA

proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola;

CONTRATTO A PROGETTO 5/9

- **non inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività** , eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dalla contrattazione collettiva (interconfederale, di categoria, per delega decentrata).
- **in assenza di contrattazione collettiva, il compenso non può essere** inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati al settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

CONTRATTO A PROGETTO 6/9

RECESSO (art. 67, co. 2, d.lgs. n. 276/2003)

PRIMA

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

ORA

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa.

Il committente può recedere qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tale da rendere impossibile la realizzazione del progetto.

Il collaboratore può recedere, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto.

CONTRATTO A PROGETTO 7/9

PRESUNZIONI (art. 69, co. 1, d.lgs. n. 276/2003)

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, [programma di lavoro o fase di esso] ai sensi dell'art. 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

presunzione relativa o assoluta?

Norma di interpretazione autentica

L'art. 69 si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di co.co.co., la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (presunzione assoluta)

CONTRATTO A PROGETTO 8/9

(art. 69, co. 2, d.lgs. n. 276/2003)

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

E' introdotta al 2° comma una nuova **presunzione relativa.**

Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di co.co.co. sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente.

Non opera la presunzione per le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai CCNL

*La nuova disciplina opera solo per le collaborazioni stipulate dopo il 18.07.2012

CONTRATTO A PROGETTO 9/9

CONTRIBUZIONE gestione separata

- **per i non assicurati presso altre forme pensionistiche** obbligatorie si passa da un'aliquota pari al **28% per l'anno (2013) 2014 (attualmente 27%) ad un'aliquota del 33%** nell'anno **2018;**

- **per i pensionati e gli assicurati presso altre forme** pensionistiche obbligatorie si passa da un'aliquota pari al **(19%) 20% per l'anno 2013 (attualmente 18%) ad** un'aliquota del **24% nel (2018) 2016.**

- **Erogazione a partire dal 1°.01.2013 di un'indennità** a favore dei lavoratori a progetto, secondo le modalità previste dai commi 51-56 dell'art. 2

* in rosso le novità della Legge n. 134/2012

PARTITE IVA 1/4

Prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto (arti e professioni che hanno carattere abituale D.P.R. n. 633/1972) (art. 69-bis d.lgs. n. 276/2003)

PRESUNZIONE SEMPLICE

Salvo prova contraria del committente, si presume il carattere coordinato e continuativo delle prestazioni rese a P. IVA se ricorrono almeno due dei seguenti presupposti:

1) la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a 8 mesi (nell'arco dell'anno solare), annui per due anni consecutivi (L. n. 134/2012);

2) che il corrispettivo anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di interessi costituisca più del 80% dei corrispettivi complessivamente percepiti nell'arco (dello stesso anno solare) di due anni solari consecutivi (L. n. 134/2012);

3) il collaboratore disponga di una postazione di lavoro fissa presso una delle sedi del committente.

Per provare il contrario il committente dovrà dimostrare l'assenza della continuatività e del coordinamento

PARTITE IVA 2/4

Non opera la presunzione semplice quando la prestazione:

a) sia connotata da **competenze teoriche di grado elevato acquisite** attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto dell'attività;

b) sia svolta da **soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il trattamento minimo** imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali degli artigiani ed esercenti attività commerciali
(cfr. Circ. Inps 14/2012 che ha fissato il minimo contributivo. Per cui il reddito annuo per la non operatività della presunzione è di € 18.662,50 e cioè circa € 1.550,00 mensili)

c) sia svolta nell'esercizio **di attività professionali** per le quali è richiesta l'iscrizione ad un ordine, a registri, albi, ruoli

PARTITE IVA 3/4

La presunzione semplice "*determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo* [relativo al contratto a progetto], *ivi compresa la disposizione di cui all'art. 69, comma 1*" (art. 69-bis, co. 4)

P. IVA

se sussistono almeno 2 dei 3 indici
opera la presunzione relativa

CO.CO.CO.

in mancanza di uno specifico progetto
opera la presunzione assoluta

LAVORO SUBORDINATO

PARTITE IVA 4/4

Norma di interpretazione autentica

"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 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che **l'esclusione dal campo di applicazione** del capo I del titolo VII del medesimo decreto riguarda **le sole** collaborazioni coordinate e continuative 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 sè a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII".

- esclude dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a progetto le prestazioni professioni per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione ad appositi albi (riservate);

- le nuove disposizioni in materia di prestazioni rese in regime di lavoro autonomo troveranno piena applicazione anche per quelle attività professionali non riservate.

* Le disposizioni in materia di P.IVA si applicano ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della Legge. Per i rapporti in corso a tale data, le disposizioni si applicano decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della Legge (dal 18.07.2013).

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE 1/2

PRESUNZIONE ASSOLUTA

"Qualora l'apporto 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 dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante 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 il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato** ." (comma 2, art. 2549 c.c.)

La "**medesima attività**" deve intendersi riferita al tipo di prestazione svolta, a prescindere dal luogo in cui essa venga esercitata (potremmo avere diverse attività nella stessa unità produttiva come la medesima attività in più unità produttive)

Sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della Legge siano stati certificati ai sensi degli art. 75 e ss. del d.lgs. n. 276/2003.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE 2/2

PRESUNZIONI SEMPLICI

i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato quando siano stati instaurati o attuati:

- senza la partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare;

- senza la consegna all'associato del rendiconto (dell'affare o della gestione) di cui all'art. 2552 c.c.;

- quando l'apporto di lavoro non sia connotato da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto dell'attività

LAVORO ACCESSORIO 1/4

a) di lavori domestici;
b) di lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti (anche committenti pubblici);
c) dell'insegnamento privato supplementare;
d) di manifestazioni sportive, culturali fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico (compresi nonni vigili, calamità naturali, beneficiari di interventi e servizi sociali →circolare INPS 88/2009);
e) di qualsiasi settore produttivo compresi gli enti locali le scuole e le università, il sabato e la domenica e nei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università;
f) di attività agricole a carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani di cui alla lettera e) ovvero da qualsiasi prestatore nelle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'art. 34, comma 6 del D.P.R. n. 633/1972 (sono i produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato un volume d'affari non superore a 7000€;
g) dell'impresa familiare di cui all'art. 230/bis del codice civile (ovvero quella in cui collaborano il coniuge, i parenti entro il 3° grado o gli affini entro il 2° grado);
h) della consegna porta a porta dalla vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica

h-bis) di qualsiasi settore produttivo compresi gli enti locali da parte dei pensionati;
h-ter) di attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie;

LAVORO ACCESSORIO 2/4

Ambito di applicazione (Art. 70 d.lgs. n. 276/2003)

Eliminazione delle causali soggettive ed oggettive e permanenza del solo limite di carattere economico (compenso)

- Si può ricorrere al lavoro accessorio **in tutti i settori produttivi** (viene eliminato l'elenco tassativo delle attività di natura occasionale);

- Il compenso non deve essere superiore a **5.000,00 €** nel corso di un anno solare (con riferimento alla totalità dei committenti);

- Fermo restando il limite complessivo dei 5.000,00 €, quando **il committente** è un **imprenditore commerciale** o un **professionista** l'attività lavorativa potrà essere svolta per ciascun singolo committente per compensi non superiori a **2.000,00 €.**

Tali limiti sono oggetto di rivalutazione annuale sulla base degli indici Istat

LAVORO ACCESSORIO 3/4

VOUCHER

I buoni lavoro , con i quali il beneficiario della prestazione retribuisce il lavoratore, devono essere:

orari,

numerati progressivamente

datati

(Il valore nominale del buono è aggiornato con decreto Min. Lav., la percentuale relativa al versamento dei contributi è rideterminata con decreto interministeriale Min.Lav. e MEF)

Il contratto di lavoro accessorio per l'anno 2013, può essere sottoscritto in tutti i settori e negli enti locali, da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare (introdotto con Legge n. 134/2012)

*Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, di cui all'articolo 72 del decreto legislativo n. 276 del 2003, già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31.05.2013.

LAVORO ACCESSORIO 4/4

Circ. Min. Lav. n. 18/2012

- Si intendono per accessorie le prestazioni di lavoro "meramente occasionale".

- La finalità del contratto è quella di coprire "spazi" non coperti da altri istituti, riconducendo nella regolarità possibili attività svolte abitualmente "in nero".

- Semplificazione del quadro normativo attraverso l'eliminazione delle causali soggettive ed oggettive e la permanenza dei soli limiti di carattere economico.

- Per imprenditori commerciali deve intendersi qualsiasi soggetto, persona fisica e giuridica, che opera in un determinato mercato senza che l'aggettivo commerciale possa circoscrivere l'ambito settoriale.

- I "buoni" già acquistati potranno essere spesi entro il 31.05.2013 nel rispetto della precedente disciplina.

LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

(parte seconda)

Motivi del licenziamento e termini per impugnare

Per tutti i datori di lavoro (indipendentemente dal numero dei dipendenti)

Art. 2 Legge n. 604/1966

1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

(2. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.)

2. **La comunicazione di licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.**

Art. 6, co. 2, Legge n. 604/1966 (modificato dalla Legge n. 183/2010)

2. L'impugnazione [del licenziamento entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta], è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di (duecentosettanta) **centottanta** giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro [...].

* Il termine di 180 giorni si applica in relazione ai licenziamenti intimati dopo il 18.07.2012

Causali del licenziamento

Salve le ipotesi di licenziamento libero (cd. *ad nutum*) che non necessitano di alcuna giustificazione (es. dirigenti, lavoratori in prova, lavoratori domestici, lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici) il recesso deve essere sempre sorretto da una giustificazione:

Giusta causa (in tronco): qualunque "*causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto*" (art. 2119 c.c.)

Giustificato motivo (con preavviso) "*é determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro* (soggettivo) *ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa* (oggettivo)" *(art. 3, Legge n. 604/1966)*

Procedura conciliativa - Licenziamento G.M.O. 1/2

Procedura conciliativa obbligatoria preventiva presso la DTL (solo per i datori di lavoro con + di 15 dipendenti)

1. Prima di intimare il licenziamento il datore deve inviare una comunicazione alla DTL (del luogo dove opera il prestatore) e per conoscenza al lavoratore;

2. La comunicazione deve contenere: l'intenzione di procedere al licenziamento per g.m.o.; i motivi; eventuali misure di assistenza alla ricollocazione;

3. La DTL, entro il termine perentorio di 7 gg. dalla richiesta deve trasmettere la convocazione al datore e al lavoratore dinanzi alla commissione di conciliazione;

4. Le parti (assistite dalle OO.SS. o da un avvocato o da un consulente del lavoro) con la partecipazione attiva della commissione esaminano anche soluzioni alternative al recesso;

Procedura conciliativa - Licenziamento G.M.O. 2/2

5. La procedura si conclude entro 20 gg. dalla convocazione della DTL, salvo che le parti chiedano di proseguire la discussione al fine del raggiungimento di un accordo;

6. La procedura può essere sospesa per un max di 15 gg. per legittimo e documentato impedimento del lavoratore (si vanifica l'eventuale sopravvenire di una "falsa" malattia del lavoratore);

7. Se la conciliazione ha **esito negativo**, ovvero decorre il termine di 7 gg. per la convocazione, il datore può comunicare il licenziamento;

8. Se la conciliazione ha **esito positivo** e prevede la risoluzione consensuale del rapporto il lavoratore ha diritto all'ASPI (Assicurazione sociale per l'impiego);

9. Il comportamento complessivo delle parti è valutabile dal Giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18, co. 7, Legge n. 300/1970 e ai fini delle spese legali.

Efficacia retroattiva del licenziamento 1/2

Il licenziamento intimato all'esito dell'art. 7 L. n. 604/1966 (g.m.o.) o all'esito dell'art. 7 L. n. 300/1970 (g.c.; g.m.s.) **produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato,** salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva [...] Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

Gli effetti non si producono dall'intimazione del licenziamento ma dalla comunicazione alla DTL o dalla comunicazione della contestazione disciplinare.

N.B. Il licenziamento continua a produrre effetti dalla sua intimazione solo nel caso di g.m.o. per il datori con meno di 16 dipendenti (per i quali non trova applicazione la procedura conciliativa obbligatoria).

Efficacia retroattiva del licenziamento 2/2

Qual'è la finalità della norma?

Impedire la sospensione della procedura di licenziamento che deriverebbe dal sopravvenire dello stato di malattia del lavoratore per l'intero periodo cd. di comporto.

La norma fa salvo l'effetto sospensivo derivante dalle norme in materia di maternità e di paternità (d.lgs. n. 151/2001) e nel caso di impedimento derivante da infortunio sul lavoro.

Problematiche pratiche

Il lavoratore nelle more della procedura continua a rendere la propria prestazione anche dopo la comunicazione e fino alla intimazione del licenziamento. Si ha una prestazione lavorativa successiva alla cessazione del rapporto di lavoro. La retribuzione gli saranno comunque dovute. Per evitare questa situazione paradossale è opportuno ricorrere alla sospensione cautelare del lavoratore dalla prestazione e dalla retribuzione.

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 1/15

Il nuovo testo dell'art. 18 della L. n. 300/1970 prevede tutele differenziate (**non più solo una tutela reale**) in caso di licenziamento illegittimo **in ragione della causale del recesso**.

E' mutata la rubrica dell'articolo:

"**Reintegra nel posto di lavoro**"

"**Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo**"

L'ambito di applicazione è rimasto immutato, operando l'art. 18 nei confronti dei datori di lavoro, anche non imprenditori, che occupano più di 15 dipendenti (co. 8), così come le **modalità di computo dei dipendenti** essendo stato cancellato dal testo solo il riferimento al contratto di formazione e lavoro (co. 9)

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 2/15

REVOCA LICENZIAMENTO (co. 10)

E' riconosciuto al datore di lavoro il diritto di ripensamento il cui esercizio determina la ricostituzione del rapporto con efficacia retroattiva (*ex tunc*) e il diritto del lavoratore al pagamento della retribuzione per il periodo precedente alla revoca.

Il datore dovrà revocare il licenziamento entro **15 giorni dalla comunicazione** dell'impugnazione dello stesso.

Licenziamento ⇨ entro 60 gg. impugnazione ⇨ entro 15 gg. revoca

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 3/15

La norma individua diversi regimi sanzionatori a seconda che si tratti di:

1. **Licenziamento discriminatorio; perché sorretto da motivo illecito determinante; verbale** (co. 1, 2, 3)
(ipotesi che trova applicazione nei confronti di **tutti** i datori di lavoro, quale che sia il numero dei dipendenti, e nei confronti di **tutti** i lavoratori, compresi i dirigenti)
2. **Licenziamento disciplinare (g. c. o g.m. s.)** (co. 4, 5, 6)

3. **Licenziamento per motivi economici (g.m.o.)** (co. 7)

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 4/15

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO (Ipotesi)

Il legislatore individua diverse ipotesi con identico regime di tutela:

- determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, all'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali; da ragioni razziali, di lingua, di sesso o di orientamento sessuale, di handicap, di età;

- intimato in concomitanza col matrimonio;

- intimato alla lavoratrice gestante e fino ad 1 anno di età del minore;

- alla lavoratrice o al lavoratore in ragione della fruizione del congedo parentale o per malattia del bambino;

- in tutti gli altri casi di nullità previsti dalla legge;

- determinato da motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c.

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 5/15

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO (Conseguenze)

Il Giudice dichiara la **NULLITA'** del licenziamento e per l'effetto **condanna** il datore di lavoro:

- alla **reintegrazione** del lavoratore;
- al **risarcimento del danno**, commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto;
- al **versamento**, per il medesimo periodo, dei contributi previdenziali e assistenziali.

Lo stesso regime di tutela opera nel caso di dichiarazione di INEFFICACIA del licenziamento perché intimato in forma orale, quale che sia il numero dei dipendenti.

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 6/15

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO (Procedura)

A seguito della pronuncia del Giudice:

-il datore di lavoro deve (dovrebbe) invitare il lavoratore a riprendere servizio;

- Il lavoratore nei 30 giorni successivi deve **riprendere servizio** (a pena di risoluzione del rapporto) ovvero **optare** per l'indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto che non è soggetta a contribuzione.

La richiesta dell'indennità determina la risoluzione del rapporto.

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 7/15

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE (g. c. e g.m.s.) (Ipotesi)

Il legislatore individua 3 diverse ipotesi con differenti regimi di tutela:

I. non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perchè il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili (co. 4)

II. "nelle altre ipotesi" in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro (co. 5)

III. il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'art. 2, co. 2, della Legge n. 604/1966, della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970, o della procedura di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966 (co. 6)

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 8/15

I ipotesi (il fatto non sussiste ovvero è punito con una sanzione più lieve) **(Conseguenze)**

Il Giudice **ANNULLA** il licenziamento e per l'effetto condanna il datore di lavoro:

- alla **reintegrazione** del lavoratore;
- al **risarcimento del danno**, commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto;
- al **versamento**, per il medesimo periodo, dei contributi previdenziali e assistenziali, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative.

NB per la procedura v. slide n. 6

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 9/15

II Ipotesi (nelle "altre ipotesi" in cui non ricorre la g.c. o il g.m.s.) **(Conseguenze)**

(licenziamento non proporzionato; mancanza di tempestività della contestazione)

Il Giudice dichiara **RISOLTO** il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e per l'effetto condanna il datore di lavoro:

- al **risarcimento del danno** onnicomprensivo determinato tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 10/15

III Ipotesi (vizi procedurali o di forma) (Conseguenze)

Il Giudice dichiara **INEFFICACE** il licenziamento e **RISOLVE** il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e per l'effetto condanna il datore di lavoro:

- al **risarcimento del danno** onnicomprensivo determinato, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi e' anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 11/15

LICENZIAMENTO PER MOTIVI ECONOMICI (g.m.o.) (Ipotesi)

Il legislatore individua 4 diverse ipotesi con differenti regimi di tutela:

I. difetto di giustificazione del licenziamento intimato al lavoratore ritenuto inidoneo alle mansioni per malattia fisica o psichica; al lavoratore non più idoneo per infortunio sul lavoro o malattia professionale, ma utilizzabile in mansioni equivalenti o inferiori; al disabile obbligatoriamente assunto quando risulta scoperta la quota di riserva; al lavoratore per superamento del periodo di comporto;

II. manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento;

III. nelle "altre ipotesi" in cui non ricorrono gli estremi del g.m.o.;

IV. quando il licenziamento risulta determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari;

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 12/15

I ipotesi (Conseguenze)

Il Giudice ANNULLA il licenziamento e per l'effetto condanna il datore di lavoro:

- alla reintegrazione del lavoratore;

- al risarcimento del danno, commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto;

- al versamento, per il medesimo periodo, dei contributi previdenziali e assistenziali, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative.

CO. 4 tutela reale

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 13/15

II ipotesi (manifesta insussistenza del fatto) (Conseguenze)

A SCELTA (DISCREZIONALE) DEL GIUDICE

Il motivo economico o esiste o non esiste, non è suscettibile di graduazione, diversamente dalla condotta umana che può essere più o meno grave sia sotto il profilo fattuale che psicologico

Il Giudice **ANNULLA** il licenziamento e per l'effetto condanna il datore di lavoro:

- alla **reintegrazione** del lavoratore;

- al **risarcimento del danno**, commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto;

- al **versamento**, per il medesimo periodo, dei contributi previdenziali e assistenziali, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative.

CO. 4 tutela reale

Il Giudice dichiara **RISOLTO** il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e per l'effetto condanna il datore di lavoro:

- al **risarcimento del danno** onnicomprensivo determinato tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

CO. 5 tutela obbligatoria

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 14/15

III ipotesi (nelle "altre ipotesi" in cui non ricorrono gli estremi del g.m.o.) **(Conseguenze)**

(il motivo esiste ma non giustifica l'espulsione; mancato assolvimento dell'obbligo di repechage; violazione della scelta del prestatore secondo criteri oggettivi)

Il Giudice dichiara **RISOLTO** il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e per l'effetto condanna il datore di lavoro:

- al **risarcimento del danno** onnicomprensivo determinato tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

CO. 5 tutela obbligatoria

In tale caso il Giudice ai fini della determinazione dell'indennità dovrà tener conto anche delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) 15/15

IV ipotesi (Conseguenze)

<u>Quando un licenziamento intimato per g.m.o. dissimula un licenziamento discriminatorio ovvero disciplinare trovano applicazione le relative tutele</u>

discriminatorio → comma 1

disciplinare → comma 4

PRESCRIZIONE 1/3

E' una causa estintiva del diritto quando il titolare non lo esercita entro un determinato arco di tempo indicato dalla legge.

Termini di prescrizione:
- 5 anni per i crediti di lavoro aventi natura retributiva (art. 2948, n. 4 c.c.);
- 10 anni per i diritti non retributivi (art. 2946 c.c.)

Da quando decorre la prescrizione dei crediti da lavoro?
Secondo la regola generale la prescrizione inizia a decorrere dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere (art. 2935 c.c.) e quindi durante lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Corte Cost. **n. 63/1966** e n. **174/1972** ha distinto a seconda se il rapporto di lavoro è tutelato dal regime di stabilità reale (art. 18 L. n. 300/1970) ovvero dal regime di stabilità obbligatoria (art. 8 L. n. 604/1966).

PRESCRIZIONE 2/3

Stabilità reale

La prescrizione decorre **in costanza di rapporto** di lavoro stante la maggiore tutela di cui gode il lavoratore.

Stabilità obbligatoria

La prescrizione **resta sospesa nel corso del rapporto** di lavoro e **inizia a decorrere dopo la cessazione** del rapporto.

PRESCRIZIONE 3/3

Cosa succede adesso?

- Nel caso di datori con meno di 16 dipendenti (stabilità obbligatoria) la prescrizione continua a decorrere alla cessazione del rapporto.

- Nel caso di datori con almeno 16 dipendenti l'art. 18 non prevede più come unica forma di tutela la reintegra (la stabilità reale).

Per questi ultimi quando inizierà a decorrere la prescrizione?

DIMISSIONI

(parte terza)

Procedura di convalida 1/5

Art. 55, co. 4 d.lgs. n. 151/2001

Norma ad hoc a tutela della maternità e della paternità

Le dimissioni o la risoluzione consensuale **per avere efficacia** devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro:

- della lavoratrice durante il periodo di gravidanza;
- della lavoratrice e dal lavoratore nei primi **3 anni** di vita del bambino o nei primi **3 anni** di accoglienza del minore adottato o in affidamento o nei primi **3 anni** nel caso di adozione internazionale.

Prima della riforma il periodo di tutela era 1 anno.

Procedura di convalida 2/5

VALIDA PER TUTTI I LAVORATORI (una procedura obbligatoria per le sole dimissioni era stata introdotta con la L. n. 188/2007 e poi abrogata con la L. n.133/2008)

L'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida della:

- DTL

- Centro per l'impiego territorialmente competente

-Sedi individuate dai CCNL Accordo Interconfederale 3.8.2012 - Confindustria e CGIL, CISL e UIL - hanno esteso alle sedi sindacali la "titolarità per confermare la genuinità delle dimissioni volontarie". Alla luce di tale accordo, "la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile".

Procedura di convalida 3/5

In alternativa l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di **apposita dichiarazione del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione** del rapporto di lavoro da parte del datore

La finalità delle procedure è quella di accertare la veridicità della data e l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore (contrasto del fenomeno delle dimissioni c.d. in bianco).

Procedura di convalida 4/5

In caso di mancata convalida o di mancata sottoscrizione ...

1. Il datore deve inviare al lavoratore ,entro 30 giorni dalla data delle dimissioni o dalla risoluzione consensuale(a pena di inefficacia delle stesse) , una comunicazione scritta contenente l'invito a:

- presentarsi presso la DTL o il Centro per l'Impiego, o presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva;
- ovvero a sottoscrivere la comunicazione di cessazione, trasmessa dal datore di lavoro;

2. Il lavoratore nei 7 giorni successivi alla ricezione dell'invito:

- può aderire all'invito ⇒ le dimissioni o la risoluzione acquistano efficacia
- può non aderire all'invito ⇒ il rapporto si intende risolto
- può revocare le dimissioni o la risoluzione ⇒ prosecuzione del rapporto

Procedura di convalida 5/5

Sanzioni

Salvo che il fatto non costituisca reato, il datore che abusa del foglio firmato in bianco al fine di simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale è punito con una sanzione amministrativa da € 5.000,00 ad € 30.000,00.

Circ. Min. Lav. n. 18/2012

Il Ministero precisa che **non è necessario procedere alla convalida in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto** di lavoro rientri nell'ambito di **procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata istituzionale o sindacale (ad es. ex artt. 410, 411 e 420 c.p.c.) in quanto tali sedi offrono le garanzie di verifica della genuinità del consenso.**

*La procedura trova applicazione in relazione alle dimissioni presentate a fa data dal 18.07.2012

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

(parte quarta)

Procedure sindacali

Vengono introdotte delle **novità sulle procedure sindacali che deve** seguire il datore di lavoro il quale intenda intimare licenziamenti collettivi (L. n. 223/1991).

Presupposti (impresa con più di 15 dipendenti; almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni; nell'ambito della medesima unità produttiva o di più unità produttive della stessa provincia; sia conseguenza di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro ovvero della cessazione dell'attività) (art. 24)

Procedura (comunicazione datoriale preventiva alle OO.SS.; richiesta entro 7 gg. di esame congiunto; esaurimento della procedura entro 45 gg.) (art. 4)

- la comunicazione all'Ufficio Regionale del lavoro, alla Commissione Regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria (art. 4, co. 9)dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità può essere inviata **entro 7 giorni** (e non più contestualmente) **dalla comunicazione dei licenziamenti ai lavoratori eccedenti;**

- **gli eventuali vizi** della comunicazione preventiva del datore di lavoro (cioè quella di apertura della procedura) (art. 4, co. 2) **possono essere sanati, ad ogni effetto di legge,** nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura;

Conseguenze sanzionatorie

Le conseguenze sanzionatorie dei licenziamenti illegittimi o inefficaci, intimati ai singoli lavoratori all'esito della procedura di licenziamento collettivo:

- in caso di **recesso intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime** sanzionatorio previsto dal nuovo testo dell'articolo 18, comma 1, della legge n.300 del 1970 (ossia la reintegrazione nel posto di lavoro e una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, comunque non inferiore a 5 mensilità; condanna al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali);

- in caso di **recesso intimato senza il rispetto della procedura sindacale prevista dall'articolo** 4, comma 12, della legge n. 223 del 1991, si applica la tutela prevista per i licenziamenti economici dal nuovo testo dell'articolo 18, comma 7, terzo periodo, della legge n.300 del 1970 (ossia indennità determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale);

- in caso di **recesso intimato violando i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità (elencati dall'articolo 5 della legge n. 223 del 1991), si applica la tutela reale prevista dal** nuovo testo dell'articolo 18, comma 4, della legge n.300 del 1970 (ossia la reintegrazione nel posto di lavoro e una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, comunque non superiore a 12 mensilità; condanna al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, maggiorati degli interessi).

Ai fini dell'impugnazione si applicano le disposizioni di cui all'art. 6 della L. n. 604/1966.

Termini di decadenza stragiudiziale (60 giorni) e giudiziale (180 giorni). Si supera l'equivocità dell'art. 32 della L. n. 183/2010

APPALTI

(parte quinta)

Responsabilità solidale 1/2

Art. 29, co. 2 d.lgs. n. 276/2003

- Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarita' complessiva degli appalti, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro e' obbligato in solido con l'appaltatore, nonchè con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonche' i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente imprenditore o datore di lavoro e' convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro puo' eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilita' solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva puo' essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento puo' esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

Responsabilità solidale 2/2

Anche i CCNL e non solo i "contratti di prossimità" (aziendali o territoriali *ex* art. 8 L. n. 148/2011) possono derogare alla regola generale in tema di responsabilità. Tale facoltà è subordinata alla individuazione di "metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti".

In tema di regime processuale è previsto l'obbligo da parte del lavoratore di convenire in giudizio sia il committente che l'appaltatore (litisconsorti necessari)

La L. n. 35/2012 con la quale è stato introdotto per la prima volta il *beneficium excussionis* prevedeva la possibilità di convenire in giudizio anche solo il committente