

“Il contratto a tutele crescenti e le nuove collaborazioni coordinate e continuative”

9 ottobre 2015

Avv. Prof. Francesco Rotondi
Founding Partner LABLAW

JOBS ACT: IL QUADRO COMPLETO

Legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014

Decreti approvati in via definitiva il 4 marzo 2015- Pubblicati il 6 marzo 2015

D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22 Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati

D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

Decreti approvati in via definitiva il 15 giugno 2015 – Pubblicati il 24 giugno 2015

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'*articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*

Decreti approvati in via definitiva il 14 settembre 2015 – Pubblicati il 23 settembre 2015

D. Lgs n. 148 del 14 settembre 2015 Riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;

D. Lgs n. 149 del 14 settembre 2015 Razionalizzazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro;

D. Lgs n. 150 del 14 settembre 2015 Riforma dei servizi per il lavoro e di politiche attive;

D. Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015 Semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.

ART. 1 COMMA 7, LETTERA C) DELLA LEGGE DELEGA

Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione [...] l'attività del Governo dovrà essere ispirata dalle seguenti direttive:

“b) **promuovere**, in coerenza con le indicazioni europee, **il contratto a tempo indeterminato** come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto ad altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;

c) *previsione, **per le nuove assunzioni**, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento”.*

DECRETO IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

ART. 1 D. lgs. n. 23/2015

Campo di applicazione

1. “Per i lavoratori che rivestono la qualifica di **operai, impiegati quadri**, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, “**7 MARZO 2015**” il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto”.
2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di **conversione**, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

N.B. l'apprendistato è già un contratto a tempo indeterminato!!

ART. 1 D. lgs. n. 23/2015

Campo di applicazione

3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.



Se con le nuove assunzioni il datore di lavoro supera i 15 dipendenti (soglia di applicazione della tutela obbligatoria), **IL LICENZIAMENTO DEI LAVORATORI ANCHE ASSUNTI PRECEDENTEMENTE ALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO**, è disciplinato dalle **NUOVE DISPOSIZIONI**.

N.B. IMPORTANTE PER UNA CRESCITA DELLE PICCOLE/MEDIE AZIENDE

ART. 1, COMMA 118 DELLA LEGGE DI STABILITA' 2015: sgravi

118. Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, e' riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua. L'esonero di cui al presente comma spetta ai datori di lavoro in presenza delle nuove assunzioni di cui al primo periodo, con esclusione di quelle relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro, e non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio di cui al presente comma sia gia' stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato. L'esonero di cui al presente comma non e' cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

ART. 1, COMMA 118 DELLA LEGGE DI STABILITA' 2015

118. L'esonero di cui al presente comma non spetta ai datori di lavoro in presenza di assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro, ivi considerando società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della presente legge. L'INPS provvede, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, al monitoraggio del numero di contratti incentivati ai sensi del presente comma e delle conseguenti minori entrate contributive, inviando relazioni mensili al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

CIRCOLARE INPS N.17/2015

La fruizione del diritto all'esonero contributivo triennale è subordinata alla sussistenza, alla data di assunzione delle seguenti condizioni:

- **il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non risulti occupato**, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- **il lavoratore, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015 (1.10.2014-31.12.2014)**, non abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato un **Comunicato Stampa (30 SETTEMBRE 2015)** con il quale ha informato circa il rafforzamento delle attività ispettive, in collaborazione con INPS, per identificare i casi di **prestituzione irregolare delle condizioni per beneficiare della decontribuzione** previdenziale (prevista dalla Legge n. 190/2014 – Legge di Stabilità 2015).

I possibili comportamenti elusivi volti alla prestituzione artificiosa delle condizioni utili a godere dell'esonero saranno oggetto di attenzione attraverso l'incrocio delle banche dati già esistenti.

IL REGIME DI TUTELA PER I GLI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO DAL 7 MARZO 2015

ART. 2 D. lgs. n. 23/2015

Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'*articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo 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 dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

**REINTEGRAZIONE PIENA
= PRIMI 3 COMMI DELL'ART. 18, STAT. LAV.**

PRECISAZIONI

Licenziamenti nulli:

- Licenziamenti discriminatori determinati da motivi di natura politica, razziale, di lingua, sesso, handicap, età, orientamento sessuale e convinzioni personali (**art. 15, Stat. Lav.**)
- Licenziamenti per ritorsione o rappresaglia determinati da una ingiusta reazione del datore di lavoro (unica ragione del provvedimento espulsivo) ad un comportamento legittimo del lavoratore.
- Licenziamento in concomitanza di matrimonio o in maternità
- Licenziamento per altro motivo illecito determinante

Licenziamento inefficace:

- Licenziamento intimato in forma orale

ART. 2 D. lgs. n. 23/2015

Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la **facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto**, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della *legge 12 marzo 1999, n. 68*.

ART. 3 D. lgs. n. 23/2015

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento **per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa**, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

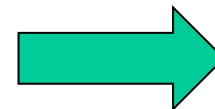
2.

ART. 3 D. lgs. n. 23/2015

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'*articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181*, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'*articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604*, e successive modificazioni.

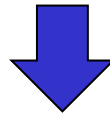


Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa



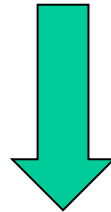
Tutela esclusivamente risarcitoria
4-24 mensilità a seconda dell'anzianità di servizio (2
mensilità per ogni anno di servizio) non soggetta a
contribuzione previdenziale

REINTEGRAZIONE SOLO IN CASO DI INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE CONTESTATO DIMOSTRATA IN GIUDIZIO (dal lavoratore)



Reintegrazione + risarcimento non superiore a 12 mensilità + contributi previdenziali ed assistenziali dal licenziamento alla effettiva reintegrazione

REINTEGRAZIONE SOLO IN CASO DI INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE DIMOSTRATA IN GIUDIZIO (DAL LAVORATORE)



Si recepisce quanto espresso dalla giurisprudenza:

“La tutela della reintegrazione trova spazio in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, verifica che si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto condotto senza margini per valutazioni discrezionali” (Cass. 6 novembre 2014, n. 23669)

LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO PERIODO DI COMPORTO

Resta privo di una sua specifica disciplina sanzionatoria il caso del **licenziamento del lavoratore per superamento del periodo di comportamento** (art. 2110 c.c.)



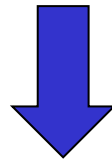
Indennità risarcitoria o tutela reintegratoria?

N.B. La violazione dell'art. 2110 c.c., che è una norma imperativa e inderogabile, configura un ipotesi di nullità del recesso con conseguente applicazione della tutela reintegratoria piena

ART. 3, D. lgs. n. 23/2015 LICENZIAMENTO C.D. “ECONOMICO”

ART. 3, D. lgs. n. 23/2015

“Salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, (vedi slide 14)



**TUTELA ESCLUSIVAMENTE RISARCITORIA NON
SOGGETTA A CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE**

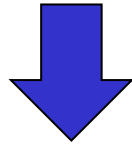
**Compresa tra 4-24 mensilità
2 mensilità per ogni anno di servizio**

Art. 4. D. Ig. n. 23/2015

Vizi formali e procedurali

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'*articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966* o della procedura di cui all'*articolo 7 della legge n. 300 del 1970*, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

LICENZIAMENTO INTIMATO IN VIOLAZIONE DI VIZI FORMALI E PROCEDURALI



Indennità, non soggetta a contribuzione, di importo pari ad 1 mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 12.

ART. 5 D. lgs. n. 23/2015 REVOCA DEL LICENZIAMENTO

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

(la disposizione è identica a quella già in vigore)

COMPUTO DELL'ANZIANITA' E PROFILI ECONOMICI PER LE PICCOLE IMPRESE

ART. 7 D. lgs. n. 23/2015 COMPUTO DELL'ANZIANITA' NEGLI APPALTI

Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

ART. 8 D. lgs. n. 23/2015 COMPUTO E MISURA DELLE INDENNITA' PER FRAZIONI DI UN ANNO

Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

ART. 9 D. lgs. n. 23/2015

PICCOLE IMPRESE E ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della *legge n. 300 del 1970*, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

PICCOLE IMPRESE E ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

ART. 9 D. lgs. n. 23/2015

Per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti,



gli importi previsti sono dimezzati ed in ogni caso non possono superare le sei mensilità:

Art. 8 l. 604/1966 prevede un indennizzo tra 2, 5 a 6 mensilità

La nuova disciplina si applica anche ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

ART. 10 D. lgs. n. 23/2015 LICENZIAMENTI COLLETTIVI

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli *articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'*articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991*, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI COSA CAMBIA?

ART. 10 D. lgs. n. 23/2015

Eliminazione della reintegrazione per violazione dei criteri di scelta

Licenziamento intimato in **violazione della procedura** di licenziamento collettivo (art. 4, c. 12 L. 223/91).



Licenziamento intimato in **violazione dei criteri di scelta** previsti dall'art. 5 L. 223/1991.

Indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a **due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio**, in misura comunque non inferiore a **quattro e non superiore a ventiquattro mensilità**.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI VECCHIO E NUOVO REGIME DI TUTELA

Art. 18 sta. Lav.	contratto a tutele crescenti
Violazione criteri di scelta	Violazione dei criteri di scelta Violazione della procedura
Reintegra oltre a un'indennità risarcitoria non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, dedotto l'aliunde perceptum e/o percipiendum	Corresponsione in favore del lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva in misura variabile tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità Indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio , in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità .

L'ESTENSIONE DELLE NUOVE REGOLE AI LICENZIAMENTI COLLETTIVI RIENTRA NELLA DELEGA AL GOVERNO?

Si, il licenziamento collettivo è determinato da ragioni economiche che sono le stesse che operano per i licenziamenti individuali.

Il legislatore tende a rendere omogeneo ed unificare il sistema sanzionatorio.

Le criticità sulla eliminazione della reintegrazione sui criteri di scelta



Nel caso in cui si procedesse a licenziare solo lavoratrici donne o solo sindacalisti?



Evidente discriminazione
Si applicherà la reintegra

**NEL CASO IN CUI NELLA STESSA PROCEDURA
SONO COINVOLTI LAVORATORI ASSUNTI PRIMA E
LAVORATORI ASSUNTI DOPO L'ENTRATA IN
VIGORE DEL DECRETO?**



**Si applicheranno due diverse sanzioni differenziando
tra rapporti vecchi e nuovi.**

IN CONCLUSIONE:

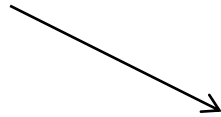
Non c'è un nuovo contratto a tempo indeterminato!

La modifica legislativa è relativa agli effetti dei licenziamenti

COLLABORAZIONI AUTONOME

JOBS ACT: QUADRO NORMATIVO

1. Legge delega n. 183/2014
2. D. lgs. n. 81/2015



1. Art. 2. Collaborazioni organizzate dal committente;
2. Art. 52. Superamento del contratto a progetto;
3. Art. 54. Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

IL JOBS ACT: LA LEGGE DELEGA N. 183/2014

Art. 1, comma 7

7. Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante **un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:**

a) individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;

Art. 2. D. lgs. N.81/2015

Collaborazioni organizzate dal committente

1. A far data dal **1° gennaio 2016**, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui **modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.**

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'*articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.*

COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. **(Art. 2. D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81)**



N.B. Nello schema di decreto iniziale era previsto che le prestazioni dovessero avere anche un "contenuto ripetitivo"



COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

Nella nuova formulazione, il legislatore fa riferimento all'organizzazione delle modalità di prestazione di lavoro, cosa diversa dalla etero direzione della prestazione.



In presenza di una **etero organizzazione dei tempi e dei luoghi della prestazione del collaboratore**, a quel rapporto si dovrà applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato

Art. 2. D. lgs. N.81/2015

Collaborazioni organizzate dal committente

3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'*articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

4. Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1.

Art. 52. D. lgs. N.81/2015

Superamento del contratto a progetto

1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.
2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

SUPERAMENTO DEL CONTRATTO A PROGETTO



Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile

QUINDI....

SI RITORNA ALLA SITUAZIONE ANTE 2003



L'ORIGINE DELLE COLLABORAZIONI

La categoria del lavoro parasubordinato trova il suo primo riconoscimento normativo **nell'art. 409 c.p.c.** così come modificato dalla legge n. 533 del 11 agosto 1973 “Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza ed assistenza obbligatoria”.



Art. 409 c.p.c. Annovera tra le controversie individuali di lavoro anche quelle che originano da “rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”.

DOPO IL 2003: LA LEGGE BIAGI

La legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 e il d. lgs. 10 settembre 2006 n. 276 hanno tentato di far chiarezza sui rapporti tra la subordinazione e l'autonomia, introducendo il lavoro a progetto (artt. 61-69, D. Lgs. n. 276/2003).

Art. 61, d.lgs. 276/2003 vigente al momento dell'entrata in vigore del d. lgs. 276/2003 “i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più **progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato**, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa”

LA LEGGE BIAGI

Tratto caratterizzante la fattispecie del contratto a progetto era l'esistenza di uno specifico "progetto", che assurgeva a contrassegno di genuinità dell'autonomia del rapporto richiesto dal legislatore.

In assegni del progetto il rapporto si considerava a tempo indeterminato.

LA LEGGE FORNERO

La legge n. 92/2012, sulla scia delle interpretazioni giurisprudenziali più restrittive, ha modificato l'originaria definizione del lavoro a progetto contenuta nell'art. 61, **eliminando il riferimento al "programma di lavoro o fasi di esso"** e ha introdotto la specificazione che **"il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un risultato finale e non può consistere in un mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente"**, né **"può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati da contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"**.

All'art. 69 bis, per le prestazioni rese da soggetti titolari di partita iva la Fornero introduce una presunzione relativa di Co. Co. Pro. in presenza di almeno 2 di 3 indici: durata, corrispettivo, postazione fisica.

Infine: Art. 54. d. lgs. n.81/2015

Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal **1° gennaio 2016**, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:

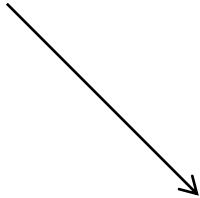
a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;

b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

STABILIZZAZIONE DEI COLLABORATORI, ANCHE A PROGETTO E DELLE PERSONE TITOLARI DI PARTITE IVA

Nello schema di decreto iniziale si faceva riferimento agli assunti nel “periodo compreso fra l’entrata in vigore del decreto e il 31 gennaio 2015” anziché agli assunti dal 1 gennaio 2016.



Con la modifica introdotta al momento della pubblicazione del decreto, agli assunti dal primo gennaio 2016 potrà applicarsi il contratto a tutele crescenti **ma non gli sgravi**, previsti, al momento, solo per le assunzioni sino al 31 gennaio 2015.

GRAZIE !

Avv. Prof. Francesco Rotondi
a.rotondi@lablaw.com