

# RUCELLAI&RAFFAELLI

## Studio Legale

### Milano

Via Monte Napoleone, 18

Telefono: +39 02 7645771

Fax: +39 02 783524

### Roma

Via dei Due Macelli, 47

Telefono: +39 06 6784778

Fax: +39 06 6783915

### Bologna

Via Cesare Battisti, 33

Telefono: +39 051 6440604

Fax: +39 051 332126

Posta elettronica: [info@rucellaieraffaelli.it](mailto:info@rucellaieraffaelli.it)

Web: [www.rucellaieraffaelli.it](http://www.rucellaieraffaelli.it)



2  
2014

NEWSLETTER **LAVORO**

## Editoriale

Questo numero si apre con la recente novità introdotta dal Decreto-legge del 20 marzo 2014 n. 34 (entrato in vigore il 21 marzo 2014) che, tra l'altro, modifica sensibilmente il contratto di lavoro a tempo determinato. Si tratta di una "liberalizzazione" di fatto di tale rapporto, inedita nel nostro diritto del lavoro, e prospettata come primo passo di una riforma più organica del diritto del lavoro programmata dall'attuale Governo.

Resta da vedere se e come questo provvedimento, oggetto di commenti positivi e negativi da parte degli autori, degli operatori e delle parti sociali, sarà confermato all'esito del procedimento di conversione attualmente in corso in Parlamento.

Aprile 2014

Andrea Vischi e Francesco Pedroni

## Novità legislative e regolamentari

### Jobs act: le principali novità

Il 21 marzo 2014 è entrato in vigore il Decreto-legge del 20 marzo 2014 n. 34 - *Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese* - che ha introdotto, tra le altre, le seguenti novità.

#### Lavoro a termine

Viene prevista l'elevazione da 12 a 36 mesi della durata del contratto di lavoro a tempo determinato "acausale", cioè privo dell'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo che giustificano il ricorso al contratto a tempo determinato, e ciò, sembrerebbe, indipendentemente dal primo rapporto di lavoro tra le parti.

Sarà dunque possibile stipulare un contratto a termine senza indicazione di ragioni tecniche, organizzative o sostitutive, a condizione che l'apposizione del termine risulti direttamente o indirettamente da atto scritto.

Il datore di lavoro non potrà, inoltre, prorogare più di 8 volte tale contratto nell'arco del periodo massimo di 36 mesi, sempre con riferimento allo svolgimento della medesima attività lavorativa, e dovrà rispettare la soglia del 20% degli occupati come limite massimo di assunzioni a tempo determinato (sarà sempre possibile assumere un lavoratore a tempo determinato per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti).

#### Contratto di apprendistato

Viene abrogata la previsione della necessità della forma scritta per il piano formativo: tale requisito formale rimane per il contratto e per il patto di prova. Non sussiste più nemmeno l'obbligo del datore di lavoro di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, che diventa ora un elemento discrezionale.

Viene altresì abrogata la condizione, per l'assunzione di nuovi apprendisti, della conferma da parte del datore di lavoro del 50% degli apprendisti già assunti dell'ultimo triennio alla fine del percorso formativo di ciascuno di essi.

È stato previsto che la retribuzione dell'apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, sia pari al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento (il 100% per le ore di effettiva attività lavorativa).

In ogni caso, la nuova disciplina prevista dal Decreto-Legge 34/2014 dovrà essere coordinata con le previsioni sull'apprendistato contenute negli accordi confederali o nei contratti collettivi nazionali, stante l'esplicito richiamo del Decreto Legislativo 167/2011 a tali fonti che, ovviamente, si basano sulle normative previgenti.

#### DURC

Il Decreto-Legge 34/2014 ha introdotto misure dirette alla semplificazione dell'emissione del DURC (smaterializzazione) in modo tale da consentire la verifica della regolarità contributiva mediante l'apertura pubblica della banche dati degli Istituti previdenziali-assicurativi.

Una volta a regime (dopo l'emissione dei decreti interministeriali Lavoro-Economia di attuazione) chiunque vi abbia interesse potrà verificare in via telematica ed in tempo reale la regolarità contributiva di soggetti terzi nei confronti di INPS, INAIL e, per il settore dell'edilizia, delle Casse Edili, tramite un'unica interrogazione agli archivi degli istituti previdenziali-assicurativi pubblici, inserendo il codice fiscale del soggetto da verificare. Ciò consentirebbe anche una semplificazione degli adempimenti contrattuali in caso di appalto di servizi tra privati laddove i relativi contratti prevedano tali adempimenti.

La verifica della regolarità in tempo reale riguarderà i pagamenti scaduti fino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata e l'esito dell'interrogazione avrà validità di 120 giorni e sostituirà ad ogni effetto il DURC, fatta eccezione per le ipotesi specifiche escluse.

## Ministero del lavoro parere 25 marzo 2014 n. 12, su interpello di Assotrasporti

Assotrasporti ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere del Ministero del Lavoro in merito all'interpretazione dell'art. 32, comma 4 lett. d), della Legge 183/2010 in ordine alla "estensione" del termine decadenziale di 60 giorni per l'impugnabilità del licenziamento e del termine di 180 giorni (termine così ridotto dal successivo art. 1, comma 38, Legge n. 92/2012) per il deposito del ricorso, ad "ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.L.vo n. 276/2003, si chiedi la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto".

Il lavoratore nel chiedere la costituzione o l'accertamento del rapporto di lavoro nei confronti del beneficiario della prestazione, deve dedurre in via giudiziale la sussistenza degli elementi di irregolarità della somministrazione e di non genuinità e illegittimità dei contratti di appalto o distacco, e contestualmente l'illegittimità del licenziamento; con riferimento al *dies a quo* per la decorrenza dell'enunciato termine di 60 giorni per la relativa impugnazione, secondo il Ministero del Lavoro:

*"Occorre distinguere l'ipotesi in cui il licenziamento sia stato comunicato o meno per iscritto. Nel caso di licenziamento scritto con contestuale comunicazione scritta dei motivi (cfr. art. 1, comma 37, Legge n. 92/2012), il termine decorre dalla data di ricezione, da parte del lavoratore, della comunicazione medesima. Di contro, in caso di licenziamento verbale o di fatto o senza comunicazione dei motivi, il licenziamento è inefficace (art. 2, comma 3, Legge n. 604/1966), nel qual caso non si ritiene applicabile il termine di decadenza di 60 giorni che postula l'esistenza di un licenziamento scritto (sulle conseguenze, in relazione al requisito dimensionale, v. art. 18, commi 1 e 6, Legge n. 300/1970).*

*In tal caso, essendo il licenziamento tamquam non esset, il lavoratore può agire per far dichiarare tale inefficacia, contestualmente all'azione per la costituzione o l'accertamento del rapporto di lavoro con il fruitore materiale delle prestazioni, senza l'onere della previa impugnativa stragiudiziale del licenziamento stesso, entro il termine prescrizione di 5 anni. In via generale, in caso di licenziamento illegittimo, la giurisprudenza afferma infatti che il termine di 60 giorni, previsto a pena di decadenza dall'art. 6 della Legge n. 604/1966 "si applica all'impugnazione di ogni licenziamento comunicato per iscritto per ragioni riconducibili nell'ambito della disciplina dettata dalla Legge n. 604/1966, fatta eccezione per il licenziamento non comunicato per iscritto, o di cui non siano stati comunicati, parimenti per iscritto, i motivi, sebbene richiesti, come stabilito dall'art. 2 della citata Legge del 1966, nel qual caso, essendo il licenziamento inefficace (tamquam non esset), e quindi non inficiando sulla continuità del rapporto da un punto di vista giuridico, si applicherebbe il solo termine prescrizione per la conseguente declaratoria di inefficacia" (cfr. Cass. sent. n. 5611/1997)".*

## Novità giurisprudenziali

### **Onere di repechage e gruppo d'impresa**

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 16 gennaio 2014, n. 798

Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la Suprema Corte ha ritenuto che è necessario assolvere all'onere di repechage nei confronti di tutte le imprese appartenenti al medesimo gruppo allorché sia ravvisabile un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro, sussistente quando venga accertata l'utilizzazione contemporanea delle prestazioni lavorative da parte delle varie società titolari delle distinte imprese.

La giurisprudenza ritiene necessaria anche la sussistenza di ulteriori requisiti perché si possa ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro, quali: a) l'unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) l'integrazione tra le attività esercitate tra le varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) il coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune.

Sul punto vale la pena di ricordare che, secondo alcune interpretazioni giurisprudenziali di merito, dal mancato rispetto dell'obbligo di repechage conseguirebbe non il diritto alla reintegra nel posto di lavoro, ma unicamente la tutela indennitaria forte prevista dall'art. 18 Stat. Lav. che consiste in un'indennità omnicomprensiva determinata in un importo da 12 a 24 mensilità secondo i seguenti parametri: anzianità di servizio del lavoratore, numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti. Non si può comunque ancora affermare che tale ultima posizione giurisprudenziale sia consolidata.

### **Equiparazione tra lavoratore e sindacato per l'impugnazione del licenziamento**

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 27 novembre 2013, n. 26514

La Suprema Corte ha ritenuto che il termine decadenziale per l'impugnazione del licenziamento di cui all'art. 6, legge n. 604/1966 può essere autonomamente interrotto dall'organizzazione sindacale, senza che sia necessaria né una procura *ex ante* del lavoratore, né una ratifica successiva dello stesso lavoratore.

A parere della Suprema Corte è lo stesso articolo 6, legge n. 604/1966 a prevedere l'impugnativa "*anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale*", che viene, pertanto, ritenuta rappresentante *ex lege* del lavoratore per quanto concerne il regime dei licenziamenti. La *ratio* della disposizione in oggetto, secondo la Corte di legittimità, è, infatti, chiaramente quella di attribuire al sindacato direttamente il potere di impugnazione del recesso sulla base della presunzione che l'associazione sindacale, in quanto a conoscenza della situazione aziendale, sia in grado di valutare al meglio gli interessi del lavoratore, almeno impedendo che si verifichi il termine decadenziale e si possa, poi, valutare con l'interessato l'opportunità di una prosecuzione dell'impugnazione in sede giudiziaria.

### **Reintegra e specificità dell'invito a riprendere servizio**

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 27 novembre 2013, n. 26519

La Corte di Cassazione ha ritenuto che la risoluzione del rapporto di lavoro, prevista dall'art. 18 della legge n. 300/1970 per l'ipotesi in cui il lavoratore illegittimamente licenziato non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dal ricevimento del corrispondente invito del datore di lavoro, presuppone l'accertamento della sufficiente specificità dell'invito predetto: in particolare è necessario, sia pure senza forme solenni, un invito concreto e specifico a rientrare in azienda nel luogo e nelle mansioni originarie, ovvero in altre, se ricorrano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Nel caso di specie la Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Ancona che ha ritenuto inadempiente la società datrice di lavoro rispetto all'ordine di reintegra disposto in via giudiziale tenuto conto che quest'ultima, dopo aver invitato il lavoratore a riprendere servizio con un invito privo di specificità, aveva omesso di dare risposta alla richiesta di specificazioni formulata dal lavoratore, sia direttamente che per il tramite del suo avvocato, diretta a conoscere la posizione lavorativa che lo stesso avrebbe ricoperto.

## I nostri casi

### **Trasferimento collettivo e trasferimento individuale**

**Tribunale Milano, 11 marzo 2014, n. 8**

Nell'ambito di un trasferimento collettivo di lavoratori appartenenti a determinati settori aziendali, motivato da necessità di efficienza e di riduzione dei costi, alcuni dei lavoratori coinvolti in tale operazione contestavano la legittimità del provvedimento di trasferimento, non solo nel merito delle ragioni addotte dal datore di lavoro, ma anche da un punto vista formale, richiamando la disciplina legale in tema di trasferimento individuale in aggiunta a quella del contratto collettivo di lavoro (il CCNL Metalmeccanici, applicabile alla fattispecie, prevede infatti una specifica regolamentazione del trasferimento collettivo).

Il Giudice ha affermato che non potessero esserci dubbi sulla natura di trasferimento collettivo del provvedimento che aveva interessato i ricorrenti atteso il numero di lavoratori coinvolti ed il riferimento ad un "unitaria giustificazione causale". Anche all'esito dell'istruttoria non risultavano invece elementi a sostegno della tesi dei lavoratori secondo la quale la vera e nascosta ragione ispiratrice della datrice di lavoro fosse proprio l'espulsione dei dipendenti, anziché il tentativo di evitarne, con la riorganizzazione impugnata, il licenziamento. Di conseguenza, il Giudice riteneva non applicabili i richiami dei lavoratori alla normativa in tema di trasferimento individuale.

Il Tribunale di Milano ha altresì ribadito il principio, ormai consolidato, secondo cui non sono sindacabili nel merito dal Giudice le ragioni tecniche ed organizzative sottostanti al trasferimento collettivo purché siano reali ed effettivamente esistenti.

## Contatti

Avv. Andrea Vischi

[a.vischi@rucellaieraffaelli.it](mailto:a.vischi@rucellaieraffaelli.it)

Avv. Francesco Pedroni

[f.pedroni@rucellaieraffaelli.it](mailto:f.pedroni@rucellaieraffaelli.it)

Milano

Via Monte Napoleone, 18

Telefono: +39 02 7645771

Fax: +39 02 783524

[www.rucellaieraffaelli.it](http://www.rucellaieraffaelli.it)