

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

Web: www.rucellaieraffaelli.it



3
2014

NEWSLETTER **LAVORO**

Editoriale

Con la recentissima conversione in legge (legge 16 maggio 2014, n. 78 pubblicata in G.U. il 19 maggio scorso) del Decreto-legge 34/2014 (“Jobs Act”) in apertura di questo numero affrontiamo nuovamente alcuni interventi normativi già oggetto della precedente newsletter per verificare come il contratto di lavoro a tempo determinato e il contratto di apprendistato siano stati modificati dell’*iter* parlamentare di conversione.

Considerata la riformulazione in chiave “programmatica” dell’art. 1 del Jobs Act secondo cui i nuovi interventi normativi sono stati adottati “*Considerata la perdurante crisi occupazionale e l’incertezza dell’attuale quadro economico nel quale le imprese devono operare, nelle more dell’adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro con la previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente*” sarà estremamente interessante, e fondamentale per comprendere l’evoluzione del diritto del lavoro italiano, vedere (se) e come verrà modificato il contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Maggio 2014

Andrea Vischi e Francesco Pedroni

Novità legislative e regolamentari

Jobs Act: dal decreto alla legge

Il 19 maggio 2014 è stata pubblicata in G.U. la legge 16 maggio 2014, n. 78 di conversione del Decreto-legge 34/2014, contenente le misure varate dal Governo a metà marzo per favorire il rilancio dell'occupazione attraverso una semplificazione di alcuni istituti e procedure del mercato del lavoro.

Con riferimento ai soli contratti di lavoro a tempo determinato e di apprendistato, ecco in sintesi il quadro definitivo risultante dalla legge di conversione.

Contratto di Lavoro a termine

- La legge di conversione ha innanzitutto confermato in 36 mesi la durata massima del contratto di lavoro a tempo determinato per il quale oggi non è più necessario indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo.
- È stato invece ridotto a 5 il numero di proroghe massime del contratto (rispetto alle 8 proroghe del testo originario del decreto legge), nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi e a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
- Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato, o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore. Infine, se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi e nel caso di superamento del termine massimo di 36 mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
- Il numero complessivo dei contratti a termine non può superare il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione (sarà sempre possibile assumere 1 lavoratore a tempo determinato per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti). In caso di violazione di tale limite percentuale è stata introdotta una sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni se l'infrazione si è realizzata in relazione a un solo lavoratore e pari al 50% se l'infrazione riguarda più lavoratori. Attesa la formulazione della norma, non è chiaro se tale sanzione amministrativa esaurisca i profili sanzionatori o se possa aggiungersi a una sanzione di natura civilistica (conversione del rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato).
- Il lavoratore impiegato a termine per un periodo superiore a sei mesi, con uno o più contratti a termine, presso lo stesso datore di lavoro acquisisce il diritto di precedenza ai fini di una assunzione a tempo indeterminato (fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi anche di secondo livello) per le mansioni già espletate. Per le lavoratrici, il periodo di astensione obbligatoria ex art. 16, comma 1, del D.L.vo n. 165/2001 (due mesi prima e tre dopo il parto) concorre a determinare il periodo utile al conseguimento del diritto di precedenza. Sempre alle lavoratrici viene riconosciuto un ulteriore diritto di precedenza anche per le assunzioni a tempo determinato che siano effettuate dal datore di lavoro nell'arco temporale dei successivi dodici mesi per le medesime mansioni. L'informativa circa il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamata nel contratto a termine.
- Le nuove disposizioni sul lavoro a termine si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto-legge 34/2014 (e cioè dal 21 marzo 2014). Pertanto, qualora il datore di lavoro intenda stipulare un nuovo contratto a termine con un lavoratore già assunto a termine nel vigore della disciplina precedente, sembrerebbe necessario rispettare il c.d. "stop and go" (10 giorni di interruzione in caso di rapporti di durata fino a 6 mesi e 20 giorni in caso di rapporti di durata superiore a 6 mesi).

- Sotto il profilo delle disposizioni transitorie, viene anche previsto che il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del decreto abbia in corso rapporti di lavoro a termine in misura superiore al predetto limite percentuale, è tenuto a rientrare in tale limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non potrà stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel tetto del 20%.

Contratto di apprendistato

- La legge di conversione ha ripristinato l'obbligo di forma scritta per il piano formativo individuale, anche se in forma semplificata. In particolare, il piano formativo individuale non deve essere più allegato al contratto entro 30 giorni dalla sua stipula, ma il contratto stesso deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.
- Viene ripristinato l'obbligo del datore di lavoro di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica. A tal proposito, le Regioni entro 45 giorni dalla comunicazione di assunzione dell'apprendista devono provvedere a comunicare al datore di lavoro le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica.
- Per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, viene altresì ripristinato l'obbligo di stabilizzazione legale degli apprendisti, fissando la quota d'obbligo di conferma in servizio nella misura del 20% del numero complessivo degli apprendisti occupati nei 36 mesi precedenti alla nuova assunzione con apprendistato.
- È stato confermato anche che all'apprendista deve essere riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.
- È stata prevista la possibilità di svolgere periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie nel triennio 2014- 2016, stipulando contratti di apprendistato in deroga ai limiti di età stabiliti dal D.lgs. 167/2011 (T.U. dell'apprendistato).
- 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'espresso richiamo del Decreto Legislativo 167/2011 a tali fonti che, ovviamente, si basano sulle normative previgenti.

Novità giurisprudenziali

Appalti: la notifica del verbale INPS non interrompe i termini di decadenza Tribunale di Monza, 26 marzo 2014, n. 59

Il Tribunale di Monza ha affermato che, in caso di mancato pagamento dei contributi da parte del datore di lavoro/appaltatore in relazione ai lavoratori utilizzati nell'appalto, la notifica del verbale Inps al committente obbligato in solido ex art. 29 della Legge Biagi non è idonea ad interrompere il termine di decadenza di due anni dalla cessazione dell'appalto previsto da tale articolo, termine che può essere interrotto solo dalla notifica dell'avviso di addebito, della cartella esattoriale o del decreto ingiuntivo.

Tale decisione conferma quindi l'orientamento delle sentenze di merito che, in contenziosi aventi ad oggetto il pagamento di retribuzioni richieste al committente dai lavoratori dell'appaltatore, hanno ritenuto che l'invio della semplice raccomandata di richiesta di pagamento non è atto idoneo ad interrompere la decadenza biennale ex art. 29 della Legge Biagi essendo necessaria la domanda giudiziale (in tal senso, Tribunale di Milano nn. 4647/2011, 4093/2011, 4335/2011, 4389/2011).

Azione di accertamento negativo e onere della prova Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 5 febbraio 2014, n. 2638

La Corte di Cassazione ha affermato che nell'azione di accertamento negativo di un debito contributivo l'onere della prova dei fatti costitutivi della pretesa avanzata stragiudizialmente dal convenuto incombe su quest'ultimo. Ne consegue che nel giudizio promosso da una società per l'accertamento dell'insussistenza dell'obbligo contributivo preteso dall'Inps sulla base di verbale ispettivo, incombe sull'Istituto previdenziale la prova dei fatti costitutivi del credito preteso, rispetto ai quali il verbale non riveste efficacia probatoria.

La presenza del Rspg non esonera il datore di lavoro dagli obblighi di sicurezza Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 5 maggio 2014, n. 18296

La Corte di Cassazione ha affermato che la presenza del RSPG (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione) sul luogo di lavoro non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di fornire ai propri dipendenti i dispositivi di protezione individuale necessari a prevenire i rischi in relazione alle lavorazioni svolte nell'azienda.

Somme a titolo transattivo e accertamenti contributivi Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 23 aprile 2014, n. 9180

La Cassazione ha affermato che di per se stesso il titolo transattivo attribuito dalle parti alla erogazione di una somma, finalizzata anche a prevenire una lite e senza alcun riconoscimento relativo all'intercorso rapporto di lavoro, non è idoneo ad escludere la pretesa contributiva dell'INPS. Il concetto di retribuzione a fini contributivi, rileva la Corte, non coincide con quello di cui all'art. 2099 c.c., ma è molto più ampio e comprende anche gli importi non necessariamente correlati alla prestazione lavorativa. Secondo la Suprema Corte restano escluse da contribuzione solo le erogazioni derivanti da causa autonoma, diversa e distinta dal rapporto di lavoro (nel caso di specie, la Cassazione rilevava che la dichiarata volontà delle parti di qualificare la somma prevista in transazione anche quale incentivo all'esodo non era plausibile, e ciò anche in quanto il rapporto di lavoro era da tempo già cessato al momento della transazione).

I nostri casi

Il licenziamento “collettivo” del dirigente alla luce delle previsioni comunitarie Corte d’Appello di Milano, 5 maggio 2014, n. 426

Un dirigente, licenziato per soppressione della posizione lavorativa nell’ambito di una riorganizzazione aziendale che interessava la risoluzione del rapporto di personale dirigenziale, impugnava il proprio licenziamento contestandone la legittimità alla luce delle previsioni della direttiva 98/59/CE concernenti i licenziamenti collettivi, chiedendo l’applicazione della sanzione reintegratoria prevista dalla L. 223/1991, che ha implementato la predetta direttiva.

Il Giudice di primo grado respingeva il ricorso, sia in esito della fase sommaria che di quella a cognizione piena (ex “Rito Fornero”), ritenendo infondata la domanda di reintegrazione stante la qualifica dirigenziale rivestita dal ricorrente al quale, come tale, non poteva ritenersi applicabile la disciplina disposta dalla L. 223/91 in tema di licenziamenti per riduzione di personale, chiaro essendo il richiamo contenuto nella legge ai soli “impiegati, operai e quadri”. In particolare, il Tribunale riteneva che, quand’anche il licenziamento del dirigente fosse stato adottato in violazione della direttiva 98/59/CE, ciò non avrebbe comunque potuto comportare l’applicazione delle conseguenze previste dalla legge n. 223/91, stante la mancata efficacia diretta orizzontale della direttiva nei rapporti tra privati e in assenza, nella direttiva stessa, di disposizioni concernenti l’apparato sanzionatorio in caso di violazione delle proprie disposizioni.

Il dirigente appellava quindi la decisione del Giudice di primo grado davanti alla Corte d’Appello di Milano che confermava la decisione del primo Giudice sostanzialmente sulla base delle medesime considerazioni. In particolare la Corte dopo aver chiarito che la definizione di “lavoratore” contenuta nella direttiva 98/59/CE include anche la categoria dei dirigenti (e ciò anche alla luce della sentenza della Corte di Giustizia Europea del 13 febbraio 2014 intervenuta proprio nella fase di discussione del giudizio di appello), confermava che la direttiva in questione non ha effetto orizzontale nei rapporti tra i privati e che, pertanto, deve essere esclusa una sua efficacia diretta in Italia. Inoltre, il Giudice di appello rilevava che, anche qualora la predetta direttiva fosse ritenuta *self-executing*, la stessa non prevede alcuna conseguenza sanzionatoria della violazione degli obblighi di consultazione sindacale in caso di licenziamento collettivo in essa previsti e che la tipologia di sanzione in concreto applicabile (reintegratoria o risarcitoria) resta nella discrezionalità del legislatore nazionale.

Contatti

Avv. Andrea Vischi

a.vischi@rucellaieraffaelli.it

Avv. Francesco Pedroni

f.pedroni@rucellaieraffaelli.it

Milano

Via Monte Napoleone, 18

Telefono: +39 02 7645771

Fax: +39 02 783524

www.rucellaieraffaelli.it