

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



5
2014

NEWSLETTER **LAVORO**

Editoriale

La “stagione” delle riforme del diritto del lavoro sembra non avere fine. Ancora alle prese con le problematiche applicative poste dalla Riforma Fornero e dai successivi molteplici interventi apportati (si pensi al “nuovo” art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, al contratto a tempo determinato, all’apprendistato, agli ammortizzatori sociali, etc.), il Legislatore si appresta a introdurre una ulteriore riforma del diritto lavoro. Come è noto, infatti, in questi giorni è in discussione in Parlamento la legge delega che dovrebbe apportare modifiche sostanziali al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, introducendo un sistema di c.d. “tutele crescenti” in caso di licenziamento, nonché la modifica dell’art. 2103 c.c. in tema di mansioni, l’aggiornamento delle previsioni dello Statuto dei Lavoratori relative ai controlli a distanza dell’attività lavorativa e il sistema di assistenza alla (ri)collocazione dei lavoratori disoccupati.

Tali interventi che andranno ad incidere sulla normativa vigente dovranno necessariamente essere coordinati con i predetti provvedimenti del Legislatore sia in materia di tutele ex articolo 18 sia con riferimento ai contratti a termine.

Settembre 2014

Andrea Vischi e Francesco Pedroni

Novità legislative e regolamentari

Agenti di commercio: nuovo AEC del settore industria

Il 30 luglio 2014 è stato sottoscritto il nuovo Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore industriale. Il nuovo testo, unitamente alle disposizioni regolamentari sottoscritte in pari data, è entrato in vigore dal 1° settembre 2014 e scadrà il 31 dicembre 2017, sostituendo il vecchio AEC del 2002 e introducendo le seguenti e importanti novità.

Variazioni di zona

Viene previsto che le variazioni di zona (territorio, clientela, prodotti) e della misura delle provvigioni possono essere di:

- **lieve entità**, cioè variazioni che incidono fino al 5% del valore delle provvigioni di competenza dell'agente o rappresentante nell'anno civile precedente la variazione, ovvero nei 12 mesi antecedenti la variazione, qualora l'anno precedente non sia stato lavorato per intero. È necessaria una comunicazione scritta all'agente o al rappresentante da darsi senza preavviso;
- **media entità**, cioè variazioni che incidono oltre il 5% e fino al 15% del valore delle provvigioni di competenza dell'agente o rappresentante nell'anno civile precedente la variazione, ovvero nei 12 mesi antecedenti la variazione, qualora l'anno precedente non sia stato lavorato per intero. È necessaria una comunicazione scritta all'agente o al rappresentante da darsi almeno 2 mesi prima (4 mesi per gli agenti monomandatari), salvo accordo scritto tra le parti per una diversa decorrenza;
- **rilevante entità**, cioè variazioni che incidono oltre il 15% (mentre prima era il 20%) del valore delle provvigioni di competenza dell'agente o rappresentante nell'anno civile precedente la variazione, ovvero nei 12 mesi antecedenti la variazione, qualora l'anno precedente non sia stato lavorato per intero. In questo caso il preavviso scritto non potrà essere inferiore a quello previsto per la risoluzione del rapporto, salvo accordo scritto tra le parti per una diversa decorrenza (tale possibilità di deroga prima non era prevista).

Qualora l'agente comunichi entro 30 giorni dal ricevimento della relativa comunicazione di non accettare le variazioni di media o rilevante entità, la comunicazione della preponente costituirà preavviso per la cessazione del rapporto ad iniziativa della casa mandante.

Il nuovo AEC prevede inoltre che l'insieme delle variazioni di lieve entità apportate in un periodo di 18 mesi (24 mesi, in caso di agenti monomandatari) antecedenti la variazione, debba considerarsi come unica variazione.

Indennità per lo scioglimento del contratto

Viene previsto che l'indennità in caso di scioglimento del contratto è composta da:

- indennità di risoluzione del rapporto (Firr);
- indennità suppletiva di clientela;
- indennità meritocratica, da calcolarsi applicando criteri nuovi rispetto al passato, quali ad esempio un "periodo di prognosi" successivo alla fine del rapporto nel corso del quale il preponente continuerà a trarre vantaggi dall'attività svolta dall'agente o rappresentante ed un "tasso di migrazione" della clientela predeterminato.

Le nuove disposizioni sull'indennità non si applicheranno ai contratti già in corso di esecuzione al 30 luglio 2014 a stipulati prima del 1° gennaio 2014, fino al 31 dicembre 2015. Dal 1° gennaio 2016 le nuove disposizioni si applicheranno a tali contratti, a condizione che essi rimangano in vigore per almeno 5 trimestri decorrenti dal 1° gennaio 2016. Al di fuori di tali condizioni, continueranno ad applicarsi le disposizioni dell' AEC del 2002.

Campionario

È stato previsto che, nel caso di affidamento del campionario, il valore dello stesso possa essere addebitato all'agente o rappresentante unicamente in caso di mancata o parziale restituzione o di danneggiamento, non dovuto alla normale usura da utilizzo.

Provvigioni

Viene modificato il termine entro il quale, se non rifiutate espressamente, le proposte d'ordine inviate dall'agente si intendono automaticamente accettate dal preponente, termine che viene ridotto da 60 a 30 giorni.

In relazione alle provvigioni spettanti all'agente per trattative in corso al momento della cessazione del rapporto, restando fermo il principio secondo cui l'agente deve relazionare dettagliatamente al preponente, l'agente avrà diritto alla provvigione per gli affari conclusi nei 6 mesi successivi allo scioglimento del rapporto (nella versione precedente il periodo era di 4 mesi).

Viene previsto che in caso di ritardo superiore a 15 giorni nel pagamento delle provvigioni all'agente, quest'ultimo avrà diritto agli interessi previsti dal D.lgs. 231/2002, come modificato dal D.lgs. 192/2012.

Gravidanza

Viene previsto che in caso di gravidanza e puerperio dell'agente o rappresentante, il rapporto rimane sospeso ad ogni effetto, su richiesta dell'agente o rappresentante medesima, per un periodo di 12 mesi, all'interno dei quali deve collocarsi la data del parto.

Tale disposizione trova applicazione anche in caso di adozione o affidamento di minore; in questo caso i 12 mesi decorrono dalla data di ingresso in famiglia del minore.

In caso di interruzione della gravidanza il rapporto rimane sospeso, su richiesta dell'agente o rappresentante, per un periodo di 5 mesi.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali: circolare n. 18 del 30 luglio 2014

Con la circolare n. 18 del 30 luglio 2014, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fornito alcuni orientamenti interpretativi finalizzati ad uniformare il comportamento del personale ispettivo rispetto alle importanti novità introdotte dal Jobs Act.

Di seguito, in sintesi, i chiarimenti e le indicazioni operative fornite dal Ministero in tema di contratto di lavoro a termine, somministrazione di lavoro e apprendistato.

Contratto a tempo determinato

- **Ragioni giustificatrici**

La nuova normativa ha eliminato definitivamente l'obbligo di indicazione delle ragioni di carattere *"tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo"* giustificatrici dell'apposizione del termine al contratto di lavoro, la cui durata, comprensiva di proroghe, non può comunque superare i 36 mesi. La sussistenza di specifiche ragioni giustificatrici continua tuttavia, anche nel nuovo quadro normativo, a sortire alcuni effetti. Ad esempio in caso di assunzione a tempo determinato per *"ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità"*, appare opportuno, ai soli fini della *"trasparenza"*, che i datori di lavoro continuino a far risultare nell'atto scritto la ragione che ha determinato la stipula del contratto a tempo determinato.

- **Disciplina della proroga**

La prorogabilità del termine, sino ad un massimo di 5 volte e sempre entro il limite di durata complessiva del singolo contratto pari a 36 mesi, è ammessa alla condizione che ci si riferisca alla *"stessa attività lavorativa"*, intendendo con tale formulazione le stesse mansioni, le mansioni equivalenti o comunque quelle svolte in applicazione della disciplina di cui all'articolo 2103 c.c.. Viceversa, qualora il nuovo contratto a termine non preveda lo svolgimento di mansioni equivalenti, le eventuali precedenti proroghe non dovranno essere *"contabilizzate"*.

- **Limiti quantitativi**

Il Legislatore ha introdotto dei limiti di carattere quantitativo alla stipula di contratti a tempo determinato, limiti presidiati da sanzione amministrativa. Il datore di lavoro, in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata, è tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato siano vigenti alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto o, per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine.

La verifica concernente il numero dei lavoratori a tempo indeterminato andrà effettuata in relazione al totale dei lavoratori complessivamente in forza, a prescindere dall'unità produttiva dove gli stessi sono occupati, ferma restando al possibilità di destinare i lavoratori a tempo determinato presso una o soltanto alcune unità produttive facenti capo al medesimo datore di lavoro.

Il Ministero ha inoltre chiarito che il numero complessivo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non costituisce un limite fisso annuale, bensì rappresenta una proporzione tra lavoratori "stabili" e a termine, di modo che allo scadere di un contratto sarà possibile stipularne un altro purché si rispetti la percentuale massima di lavoratori a tempo determinato pari al 20%.

Le parti sociali possono legittimamente derogare al limite del 20% (aumentandolo o diminuendolo) o alla scelta del Legislatore di "fotografare" la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine o alla scelta di tener conto dei lavoratori a tempo indeterminato non come quelli in forza ad una certa data, ma come quelli mediamente occupati in un determinato arco temporale.

La 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) trova applicazione in caso di superamento del limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato che il datore di lavoro è tenuto a rispettare, sia questo il limite legale del 20% che il diverso limite contrattuale.

Il Ministero chiarisce che la retribuzione da prendere in considerazione ai fini del calcolo è, in assenza di specificazioni, la retribuzione lorda mensile riportata nel singolo contratto di lavoro, desumibile anche attraverso una divisione della retribuzione annuale per il numero di mensilità spettanti. Qualora nel contratto individuale non sia esplicitamente riportata la retribuzione lorda mensile o annuale, occorrerà invece rifarsi alla retribuzione tabellare prevista nel contratto collettivo applicato o applicabile.

Il Ministero ha ulteriormente chiarito che, ai fini del calcolo del periodo di occupazione, non si tiene conto di eventuali "sospensioni" del rapporto di lavoro, ad esempio, per malattia, maternità, infortunio o part-time verticale, rilevando a tal fine la data di instaurazione del rapporto e la data in cui è stata accertata l'esistenza dello "sfornamento".

A partire dal 2015 – fatto salvo quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva – non potranno effettuare nuove assunzioni a tempo determinato tutti i datori di lavoro che, alla data del 21 marzo 2014 (data di entrata in vigore del D.L. 34/2014), avevano superato i limiti quantitativi in questione senza rientrarvi entro il 31 dicembre 2014. Inoltre dalla data dell'entrata in vigore del nuovo regime sanzionatorio (ossia dal 20 maggio 2014), anche tali datori di lavoro, al pari di tutti gli altri, potranno essere sanzionati qualora, non rientrando nei limiti, effettuino ulteriori assunzioni a tempo determinato rispetto a quelle ammesse. La sanzione non sarà invece applicabile, operando il divieto di assunzione esclusivamente a partire dal 2015, qualora tali datori di lavoro si limitino a prorogare i contratti già in essere.

Somministrazione di lavoro

- Anche nell'ambito della somministrazione di lavoro a tempo determinato trova applicazione l'"acausalità" del contratto a tempo determinato sino ad una durata massima pari a 36 mesi.
- In tema di somministrazione di lavoro il Ministero ha ritenuto opportuno chiarire che il nuovo quadro normativo lascia intatta la delega alla contrattazione collettiva nell'individuazione dei limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato, senza che trovi applicazione il limite legale del 20%. Né si ritiene applicabile la sanzione amministrativa riferita alla violazione dei limiti quantitativi di contratti a termine.
- Il Ministero ha inoltre precisato che il limite del 20% ai contratti a tempo determinato non può neanche riferirsi alle assunzioni a termine effettuate dalle stesse agenzie di somministrazione nell'ambito della propria attività.

Contratto di apprendistato

- La nuova disciplina ha ripristinato l'obbligo di forma scritta non solo del contratto e del patto di prova ma anche del piano formativo individuale (PFI), sia pure in forma sintetica, intendendo con tale formulazione che il datore di lavoro può limitarsi ad indicare esclusivamente la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche.
- Le parti sociali potranno introdurre clausole di stabilizzazione ai fini della assunzione di nuovi apprendisti solo per modificare il regime legale che prevede forme di stabilizzazione solo per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti e 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, la cui violazione comporterà il "disconoscimento" dei rapporti di apprendistato avviati in violazione dei limiti. Per i datori di lavoro che occupano sino a 49 dipendenti, invece, la violazione di eventuali clausole di stabilizzazione previste dai contratti collettivi, anche già vigenti, non potrà evidentemente avere il medesimo effetto "trasformativo".
- Il Ministero ha chiarito inoltre che la retribuzione da corrispondere al lavoratore non potrà essere al di sotto di quella che risulterebbe in relazione ad una sommatoria delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché di almeno il 35% delle ore di formazione. Tale disposizione costituisce un limite minimo alla retribuzione da corrispondere al lavoratore, ferma restando una diversa disciplina da parte dei contratti collettivi.

Novità giurisprudenziali

Termine di decadenza per impugnare il licenziamento contro la società appaltante

Tribunale di Padova, 18 luglio 2014

Il Tribunale di Padova, con sentenza del 18 luglio 2014, è entrato nel merito del termine decadenziale per l'impugnativa del licenziamento correlato all'azione di accertamento della sussistenza del rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal formale datore di lavoro.

Il Tribunale, accogliendo l'eccezione sollevata dalla società appaltante, ha affermato che il decorso del termine decorre dal momento in cui il datore di lavoro interposto/appaltatore comunica il licenziamento e che la decadenza nei confronti dell'appaltante è impedita soltanto se la volontà di impugnare è resa nota anche a quest'ultimo nei rituali 60 giorni.

Il Tribunale fonda la sua pronuncia sulla previsione contenuta sia nell'art. 27 che nell'art. 29 - bis del D.L.vo n. 276/2003, secondo cui gli atti posti in essere dall'interposto si intendono posti in essere da chi ha effettivamente utilizzato le prestazioni dei lavoratori.

Con la pronuncia in oggetto il Tribunale di Padova è giunto ad una soluzione diversa da quella prospettata dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 12 del 25 marzo 2014 (v. il numero 2 della presente newsletter).

Reintegra nel posto di lavoro ed indennità sostitutiva

Cassazione Sezioni Unite, 27 agosto 2014, n. 18353

Le Sezioni Unite della Cassazione hanno affermato che la rinuncia del lavoratore alla reintegra con scelta dell'opzione dell'indennità sostitutiva di 15 mensilità determina la risoluzione del rapporto di lavoro nel momento in cui tale rinuncia viene ricevuta dal datore di lavoro.

Da ciò discende che un eventuale ritardo nella erogazione di tale indennità viene regolamentato attraverso la richiesta di interessi legali e rivalutazione monetaria e non con la retribuzione fino al momento del pagamento della indennità, contrariamente a quanto sostenuto dalla giurisprudenza sulla base di una sentenza della Corte Costituzionale (n. 81 del 4 marzo 1992) emanata sulla base della vecchia formulazione dell'art. 18.

Il principio enunciato dalla Suprema Corte vale sia per i licenziamenti intimati dopo il 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della L. 92/2012 che ha riformato l'art. 18, che per quelli verificatisi prima.

Licenziamento per uso personale del computer aziendale

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 13 agosto 2014, n. 17859

La Corte di Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento di un lavoratore che, per fini personali, si era connesso, con il computer aziendale, ad internet ed aveva scaricato film ed altro materiale con l'uso di programmi di *file-sharing*, anch'essi scaricati da internet, contravvenendo a quanto previsto dal regolamento e dal codice disciplinare del contratto collettivo applicato dall'azienda. Inoltre, il lavoratore aveva copiato, senza le preventive autorizzazioni, dati aziendali riservati.

Sanzione disciplinare e pubblicazione del codice

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 29 agosto 2014, n. 18462

La Corte di Cassazione ha affermato che il datore di lavoro è legittimato ad emanare un provvedimento disciplinare di sospensione dal rapporto di lavoro e dalla retribuzione, nei confronti del lavoratore che sistematicamente ritarda nel presentarsi al lavoro, anche qualora non sia affisso in azienda il codice disciplinare. Secondo i giudici della Suprema Corte, la sanzione disciplinare scaturisce dal mancato rispetto della prestazione sinallagmatica che è alla base del rapporto di lavoro.

I nostri casi

Licenziamento discriminatorio: unicità ed esclusività dell'intento discriminatorio Tribunale di Milano, 4 agosto 2014, n. 1853

Una dirigente, licenziata per soppressione della posizione lavorativa nell'ambito di una complessa riorganizzazione aziendale, impugnava il proprio licenziamento ritenendolo illegittimo in quanto caratterizzato da intento discriminatorio collegato alle sue precedenti assenze per maternità.

La sentenza del Tribunale di Milano che si segnala ribadisce il prevalente principio giurisprudenziale secondo cui l'intento discriminatorio, volto a differenziare il trattamento del singolo lavoratore rispetto alla generalità degli altri colleghi di lavoro, deve consistere nell'unico, determinante ed esclusivo motivo del licenziamento e solo in quest'ultimo caso il licenziamento stesso può ritenersi illegittimo e quindi nullo.

In particolare il Giudice del Lavoro ha ritenuto circostanza dirimente ai fini dell'applicabilità del predetto principio che la dirigente sia stata licenziata assieme ad altri dirigenti nell'ambito di una complessiva riorganizzazione di ampia portata, che ha riguardato diverse divisioni e strutture aziendali, comprese quelle di appartenenza della dirigente stessa.

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