



► **Tipologie contrattuali**

► **Disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore**

► **Rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti**

► **Ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani**

► **Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro**

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

Tipologie contrattuali

1. Contratti a tempo determinato

Al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 sono apportate le seguenti modifiche:

- La regola generale per cui è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro non si applica:
 - a. nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, purché di durata non superiore a dodici mesi, (i) concluso fra datore di lavoro e lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione oppure (ii) concluso nell'ambito di una somministrazione di lavoro a tempo determinato con riferimento alla prima missione del lavoratore presso l'utilizzatore;
 - b. in luogo dell'ipotesi *sub a.*, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere che il requisito della causale non sia richiesto se l'assunzione – oppure la prima missione nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato – avvenga (i) nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva e (ii) nell'ambito di un processo organizzativo determinato da una delle seguenti ragioni: avvio di una nuova attività; lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; attuazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente.

Il contratto stipulato ai sensi delle precedenti lettere a. e b.: (i) non può essere oggetto di proroga e (ii) deve essere computato ai fini della determinazione della durata complessiva massima di 36 mesi già prevista dalla legge nei casi di successione di contratti a tempo determinato.

Ai fini del computo di tale periodo, si tiene altresì conto dei periodi di missione per lo svolgimento di mansioni



equivalenti svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di contratti di somministrazione a tempo determinato.

- I termini dalla naturale scadenza del contratto a tempo determinato superati i quali (e con decorrenza dai quali) il contratto si considera a tempo indeterminato, vengono aumentati come segue:
 - a. da venti a 30 giorni, nel caso di contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi e nel caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti per un periodo complessivo di trentasei mesi comprensivo di proroghe o rinnovi;
 - b. da trenta a 50 giorni, nei casi diversi dai precedenti.

Entro la scadenza del termine naturale, il datore comunica al Centro per l'impiego la durata della prosecuzione del rapporto.

- I termini dalla naturale scadenza del contratto a termine entro i quali non è consentita la stipulazione di un successivo contratto a termine (che, in caso contrario, si considera a tempo indeterminato), vengono aumentati come segue:
 - a. da dieci a 60 giorni, nel caso di precedente contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi;
 - b. da venti a 90 giorni, nel caso di precedente contratto a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi.

I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere la riduzione dei predetti periodi (rispettivamente, fino 20 giorni oppure 30 giorni) nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da: avvio di una 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 e proroga di una commessa consistente.

Contributo aggiuntivo dell'1,4% per i lavoratori assunti con contratto a termine (vedi *infra*)

2. Somministrazione a tempo determinato

- Il principio secondo cui i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e di occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte, si applica anche ai casi di contratti di somministrazione a favore dei lavoratori

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

svantaggiati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale.

3. Contratto di inserimento

- A decorrere dal 1° gennaio 2013, vengono abrogate le norme contenute nel D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 recanti la disciplina del contratto di inserimento.

4. Apprendistato

Al D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (c.d. T.U. Apprendistato) sono apportate le seguenti modifiche:

- introduzione di una durata minima del contratto non inferiore a 6 mesi (l'attuale T.U. prevede solo durate massime che variano, nelle diverse tipologie, da tre a cinque anni), salvo le eccezioni previste nel T.U.;
- in caso di mancata conferma dell'apprendista in servizio, la disciplina dell'apprendistato viene applicata anche nel periodo di preavviso (decorrente dal termine del periodo di formazione);
- dal 1° gennaio 2013, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere viene modificato come segue:
 - a. innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati al servizio di un medesimo datore di lavoro – dall'attuale 1 ad 1 – a 3 a 2;
 - b. in ogni caso, il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati non può essere superiore all'attuale 1 ad 1 nel caso in cui i lavoratori qualificati sia inferiore a 10;
 - c. in ogni caso, gli apprendisti non possono essere più di 3 se i lavoratori qualificati siano meno di 3 o non ve ne siano;
- viene fatto divieto di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato;
- il datore di lavoro che occupi alle proprie dipendenze un numero di lavoratori superiore a 10, può stipulare un nuovo contratto di apprendistato solo se abbia confermato in servizio, nel triennio precedente, almeno il 50% degli apprendisti (escludendo i rapporti cessati per mancato superamento del periodo di prova, per dimissioni e per licenziamento per giusta causa). Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. In caso di violazione dei limiti predetti, l'apprendista si considera

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

assunto tempo indeterminato sin dalla costituzione del rapporto di lavoro;

- per un periodo di 36 mesi dalla data di entrata in vigore della Riforma, la percentuale di cui al precedente punto è ridotta al 30%;
- il contratto di apprendistato professionalizzante non può essere superiore a 5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

5. Lavoro a tempo parziale

Al D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 sono apportate le seguenti modifiche:

- i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel prevedere clausole flessibili o elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa, possono stabilire altresì condizioni e modalità che consentono al lavoratore l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole in questione;
- il consenso del lavoratore all'apposizione di clausole flessibili o elastiche può essere revocato da parte dei lavoratori studenti ovvero dei lavoratori affetti da patologie oncologiche.

6. Lavoro intermittente

Al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 sono apportate le seguenti modifiche

- il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni età e con soggetti con meno di 24 anni di età (in tal caso le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età);
- prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro deve comunicare la durata del contratto alla competente Direzione Territoriale del Lavoro mediante sms, fax o posta elettronica. In relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione si applica una sanzione da Euro 400 ad Euro 2.400;
- è abrogata la norma per cui nel caso di lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno l'indennità di disponibilità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro;

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



- i contratti di lavoro intermittente in corso ed incompatibili con le norme suddette cessano di produrre effetti decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della Riforma.

7. Lavoro a progetto

Al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 sono apportate le seguenti modifiche:

- Viene eliminata la nozione di «programma di lavoro» e di «fase di esso»;
- viene specificata la nozione di «progetto» che (i) deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale (ii) non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, (iii) non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi (individuabili dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale). In particolare, nel contratto dovranno essere enunciati per iscritto i contenuti caratterizzanti del progetto e del risultato finale che si intende conseguire. La violazione di tali norme comporta la conversione *ex lege* del rapporto in un rapporto di lavoro subordinato;
- il compenso corrisposto al collaboratore a progetto (i) deve essere proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro e non può essere inferiore (ii) ai minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici (sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati) ovvero, in assenza di contrattazione collettiva specifica, (iii) alle retribuzioni minime previste dalla contrattazione collettiva nazionale nel settore di riferimento applicata alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto;
- il recesso *ante tempus* è consentito: (i) per entrambe le parti, in ipotesi di giusta causa; (ii) per il solo committente, nel caso di oggettivi profili di inidoneità del collaboratore tale da rendere impossibile la realizzazione del progetto; (iii) per il solo collaboratore con preavviso, ove tale facoltà sia prevista dal contratto individuale;
- salva la prova contraria da parte del committente, i rapporti di collaborazione a progetto sono considerati *ex lege* sin dalla costituzione rapporti di lavoro di natura subordinata nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quelle proprie dei lavoratori dipendenti dall'impresa committente (eccezion fatta per le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dalla contrattazione collettiva);

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



- l'art. 69, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 – secondo cui i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto – si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- le norme suddette si applicano ai contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore della Riforma.

8. Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo

- Salva la prova contraria da parte del committente, le prestazioni professionali rese da titolari di partita IVA sono considerate rapporti di collaborazione coordinata e continuativa – e, quindi, sottoposte ai vincoli previsti per i contratti di collaborazione a progetto, anche per quanto concerne la conversione in rapporto di lavoro subordinato – se ricorrano almeno due dei seguenti presupposti: (i) la collaborazione ha durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare; (ii) il corrispettivo percepito dal collaboratore costituisce più del'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dell'anno solare, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi; (iii) il collaboratore dispone di una postazione fissa di lavoro presso una sede di lavoro del committente.
- La suddetta presunzione non opera quando la prestazione lavorativa presenta i seguenti requisiti: a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato e b) sia svolta da soggetto titolare di reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile previdenziale previsto dall'art. 1, comma 3, L. n. 233/1990 (reddito attualmente pari a circa Euro 18.000. Il livello minimo imponibile previdenziale si calcola moltiplicando per 312 il minimale giornaliero stabilito annualmente dall'INPS per ciascuna categoria lavorativa, v. Circolare INPS 25 maggio 2012, n. 75). La presunzione non opera altresì se la prestazione rientra nell'esercizio di una attività il cui svolgimento impone l'iscrizione ad un ordine professionale ed il prestatore è iscritto a tale ordine.
- le norme suddette operano con riferimento ai rapporti instaurati successivamente entrata in vigore della Riforma.
- l'esclusione delle attività per cui è richiesta l'iscrizione ad un albo professionale dal campo di applicazione della normativa sul lavoro a progetto opera solo in relazione alle collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività

Scorcelli Rosa & Partners


Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione ad appositi albi professionali.

9. Associazione in partecipazione con apporto di lavoro

All'art. 2549 c.c. sono apportate le seguenti modifiche:

- qualora l'apporto dell'associato consista 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 di tale divieto, il rapporto di lavoro di tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- i rapporti di associazione in partecipazione instaurati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili di impresa ovvero senza consegna del rendiconto, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (tale presunzione si applica anche nel caso in cui l'apporto di lavoro non sia connotato da competenze teoriche di grado elevato);
- è abrogata la norma secondo cui l'associato in partecipazione – nell'ambito di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione ed adeguate erogazioni a chi lavora – ha diritto a trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività

10. Lavoro accessorio

Al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 sono apportate le seguenti modifiche:

- viene riformulata la nozione di lavoro accessorio che consiste in attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare (sono previste ulteriori limitazioni nel settore agricolo);
- fermo quanto sopra, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali e professionisti le prestazioni di lavoro accessorio possono essere svolte a favore di ciascun committente per compensi non superiori a 2.000 euro nel corso dell'anno solare.

11. Tirocini formativi e di orientamento

Entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della Riforma il Governo e le Regioni si impegnano a concludere un accordo

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



► **Disciplina in tema di
flessibilità in uscita e tutele
del lavoratore**

per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri, allo scopo di prevenire il fenomeno di un uso distorto dell'istituto:

- individuazione degli elementi qualificanti il tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
- riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfettaria, in relazione all'attività svolta (in mancanza delle quale sono previste sanzioni amministrative sino ad Euro 6.000).

12. Modifiche alle norme del c.d. Collegato Lavoro

Al L. 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato Lavoro) sono apportate le seguenti modifiche

- a decorrere dal 1° gennaio 2013, nel caso di licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla nullità del termine apposto al contratto, il termine di impugnazione del licenziamento (che decorre dalla cessazione del contratto) è stabilito in 120 giorni mentre il successivo termine per il deposito del ricorso giudiziale è stabilito in 180 giorni;
- il risarcimento previsto in caso di conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato deve interpretarsi nel senso che l'indennità in questione – vale a dire, un'indennità compresa tra un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto – ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il Giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

* * *

Disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore

Il nuovo regime dei licenziamenti

A. Ipotesi e nuove tutele (modifiche art. 18 Statuto dei Lavoratori)

1) Licenziamento nullo e/o inefficace

• Ipotesi

- a. licenziamento **discriminatorio** (per affiliazione sindacale, attività sindacale, sciopero, ragioni politiche, religiose, razziali, di lingua o di sesso, handicap, età, orientamento sessuale, convinzioni personali);

Scorcelli Rosa & Partners
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano
20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma
00187 Via XX Settembre 1



- b. licenziamento intimato in concomitanza col **matrimonio** (dal giorno della richiesta delle pubblicazioni ad un anno dopo la celebrazione);
- c. licenziamento in violazione della normativa a sostegno della **maternità e paternità** (i. della lavoratrice madre dall'inizio del periodo di gravidanza sino al compimento dell'anno del bambino, ii. del padre lavoratore che fruisca del congedo di paternità, dall'inizio del congedo sino al compimento dell'anno del bambino, iii. della madre o del padre per domanda o fruizione del congedo parentale e congedo per malattia del bambino, iv. in caso di adozione o affidamento della madre o del padre che fruisca del congedo di paternità, sino a un anno dall'ingresso del minore);
- d. licenziamento **nullo secondo altre disposizioni di legge** o determinato da un **motivo illecito determinante**;
- e. licenziamento **orale**.

• Tutela

Il lavoratore avrà diritto:

- i. alla **reintegrazione** nel posto di lavoro (o, a sua scelta, in alternativa, a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto); oltre
- ii. al **risarcimento** del danno commisurato alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione **dedotto** quanto **percepito** per altre attività lavorative, in misura comunque **non inferiore a 5 mensilità**; e
- iii. al **versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali** per il periodo intercorrente tra il licenziamento e l'effettiva reintegrazione

• Condizioni

- i. indipendentemente dal motivo formalmente addotto dal datore di lavoro
- ii. indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro,
- iii. applicabile anche ai dirigenti

2) Licenziamento illegittimo

• Ipotesi

- a) licenziamento per motivi soggettivi (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) se
 - i il fatto contestato al lavoratore non sussiste o
 - ii per il fatto contestato al lavoratore i contratti collettivi o i codici disciplinari applicabili prevedono una sanzione conservativa
- b) licenziamento
 - i per motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore in violazione delle norme di legge applicabili

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



- ii il licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110 c.c. (mancato superamento del periodo di comportamento)

c) licenziamento per giustificato motivo oggettivo se

il fatto oggettivo posto alla base del licenziamento è manifestamente insussistente

• Tutela

Il lavoratore avrà diritto (ipotesi *sub a* e *sub b*) o potrà aver diritto (ipotesi *sub c*, facoltà del Giudice)

1. alla **reintegrazione** nel posto di lavoro (o, a sua scelta, in alternativa, a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) oltre
2. al **risarcimento** del danno commisurato alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione **dedotto** quanto **percepito** per altre attività lavorative, e quanto **avrebbe potuto percepire** con l'ordinaria diligenza alla ricerca di una nuova occupazione, con un **massimo di 12 mensilità**
3. al **versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali** per il periodo intercorrente tra il licenziamento e l'effettiva reintegrazione eventualmente nella misura **differenziale** tra la contribuzione in ipotesi dovuta e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività.

• Condizioni

- i Datore di lavoro che occupa in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento o nell'ambito dello stesso comune più di 15 dipendenti, o comunque più di sessanta dipendenti;
- ii non dirigenti

• Ipotesi

aa) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (tutte le ipotesi diverse da a)

bb) licenziamento per giustificato motivo oggettivo (tutte le ipotesi diverse da c)

• Tutela

Il lavoratore avrà diritto al **risarcimento** del danno in un importo **omnicomprensivo** compreso **tra 12 e 24 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto di

- i anzianità di servizio,
- ii numero dei dipendenti complessivamente impiegati dal datore di lavoro

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



- iii dimensioni dell'attività economica del datore di lavoro
- iv comportamento e condizioni delle parti
- v [solo in caso di licenziamento per g.m.o.] iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e comportamento delle parti nella procedura di conciliazione

• Condizioni

- i Datore di lavoro che occupa in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento o nell'ambito dello stesso comune più di 15 dipendenti, o comunque più di sessanta dipendenti
- ii non dirigenti

3) Licenziamento inefficace (per ragioni di forma)

• Ipotesi

- a. licenziamento privo di motivazione
- b. violazione del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori
- c. violazione della procedura di conciliazione sub B prevista per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo

• Tutela

Il lavoratore avrà diritto al **risarcimento** del danno in un importo **omnicomprensivo** compreso **tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto, a meno che il Giudice accerti, su domanda del lavoratore, che oltre al vizio di forma vi sia anche un difetto di giustificazione (in questo caso si applicheranno le altre tutele sub 1 e 2)

• Condizioni

- i Datore di lavoro che occupa in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento o nell'ambito dello stesso comune più di 15 dipendenti, o comunque più di sessanta dipendenti
- ii non dirigenti

*

B. Nuova procedura di conciliazione ex art. 7 L. 15 luglio 1966 n. 604 (licenziamento per giustificato motivo oggettivo)

1. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (in ipotesi di datore di lavoro che occupa in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale

Scorcilli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



ha avuto luogo il licenziamento o nell'ambito dello stesso comune più di 15 dipendenti, o comunque più di sessanta dipendenti) deve essere **preceduto da una comunicazione** alla Direzione Territoriale del Lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera e trasmessa per conoscenza al lavoratore

2. La comunicazione deve indicare
 - i l'intenzione del datore di lavoro di procedere al licenziamento
 - ii i motivi del licenziamento
 - iii le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione

3. La procedura
 - i La Direzione Territoriale del Lavoro convoca il datore di lavoro entro il termine perentorio di **7 giorni** dalla ricezione della comunicazione
 - ii La riunione si svolge avanti la Commissione di conciliazione ex art. 410 c.p.c. e le parti possono essere assistite da legali o organizzazioni sindacali
 - iii La procedura si conclude entro **20 giorni** dal momento in cui la Direzione Territoriale del Lavoro ha trasmesso la convocazione (a meno che le parti di comune avviso ritengano di non proseguire) con la facoltà di sospensione massimo di 15 giorni per legittimo e documentato impedimento del lavoratore
 - iv Se fallisce il tentativo di conciliazione e comunque decorso il termine di 7 giorni il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore (ma il licenziamento produrrà in ogni caso effetto dal giorno in cui il procedimento è stato avviato con la prima comunicazione, con conseguente irrilevanza di eventuali successivi eventi sospensivi, come la malattia, fatto salvo l'eventuale diritto al preavviso e fatta salva la tutela della maternità e l'ipotesi di infortunio sul lavoro)
 - v Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto il lavoratore avrà diritto all'ASpl

*

C. Nuove regole generali (modifiche L. 604/66)

1. In caso di licenziamento disciplinare (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) o di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il licenziamento, se legittimo, produrrà in ogni caso **effetto dal giorno in cui il procedimento (sub B o quello ai sensi dell'art. 7 S.L.) è stato avviato** con la lettera di contestazione degli addebiti ex art. 7 S.L., nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, oppure con la comunicazione di avviso della procedura di conciliazione sub B in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con conseguente irrilevanza

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



► **Rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti**

di eventuali successivi eventi sospensivi (malattia), fatto salvo l'eventuale diritto al preavviso e fatta salva la tutela della maternità e l'ipotesi di malattia professionale e/o infortunio sul lavoro.

2. La comunicazione del licenziamento dovrà **sempre** contenere la specificazione dei **motivi** che lo hanno determinato
3. L'**impugnazione** del licenziamento (intimato dopo la data di entrata in vigore della legge) è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di **180 giorni** (e non più 270) dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato

*

D. Novità in materia di licenziamenti collettivi (modifiche L. 223/91)

1. Gli eventuali vizi della comunicazione di apertura della procedura ex art. 4, comma 2, possono essere **sanati** ad ogni effetto di legge nell'ambito di un **accordo sindacale**
2. In caso di violazione della procedura il lavoratore avrà diritto al **risarcimento** del danno in un importo **omnicomprensivo** compreso **tra 12 e 24 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto
3. In caso di violazione dei criteri di scelta il lavoratore avrà diritto alla **reintegrazione** nel posto di lavoro (o, a sua scelta, in alternativa, a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) oltre al **risarcimento** del danno commisurato alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione **dedotto** quanto **percepito** per altre attività lavorative, e quanto **avrebbe potuto percepire** con l'ordinaria diligenza alla ricerca di una nuova occupazione, con un **massimo di 12 mensilità** e al **versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali** per il periodo intercorrente tra il licenziamento e l'effettiva reintegrazione eventualmente nella misura **differenziale** tra la contribuzione in ipotesi dovuta e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività.

* * *

Rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti

1. Tutela urgente: ambito di applicazione

Alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 L. n. 300/70 così come modificato dalla Riforma, anche qualora l'applicazione del predetto art. 18 dipenda dalla soluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto del lavoro, si applica il seguente rito speciale (c.d. Tutela urgente)

Scorcelli Rosa & Partners
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano
20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma
00187 Via XX Settembre 1



- La domanda si propone con ricorso (contenente i requisiti di cui all'art. 125 c.p.c.) e l'udienza deve essere fissata dal giudice con decreto non oltre 40 gg. dal deposito del ricorso

1. Il giudice assegna un termine al ricorrente (non inferiore a 25 gg. prima dell'udienza) per la notifica del ricorso e del decreto (che può avvenire anche a mezzo di posta elettronica certificata e in tal caso i documenti eventualmente prodotti dovranno essere depositati in cancelleria in duplice copia);
2. Il giudice assegna un termine (non inferiore a cinque giorni dell'udienza) per la costituzione della parte convenuta
3. Il giudice, sentite le parti, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio e provvede con ordinanza immediatamente esecutiva accogliendo o rigettando il ricorso

2. Opposizione

1. Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto può essere proposta opposizione con ricorso (avente i requisiti di cui all'art. 414 c.p.c.) innanzi al Tribunale che ha emesso l'ordinanza
2. L'opposizione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro 30 gg. dalla notificazione dell'ordinanza o dalla comunicazione se anteriore
3. Il giudice fissa con decreto l'udienza di discussione non oltre i successivi 60 gg., assegnando all'opposto termine per costituirsi mediante memoria difensiva (contenente i requisiti di cui all'art. 416 c.p.c.) fino a 10 gg. prima dell'udienza
4. Il ricorso, unitamente al decreto di fissazione di udienza, deve essere notificato all'opposto (anche a mezzo di posta elettronica certificata) a cura dell'opponente almeno 30 gg. prima della data fissata per la costituzione
5. Il giudice può concedere alle parti un termine per il deposito di note difensive
6. fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione
7. Il giudice sentite le parti, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio e provvede con sentenza completa di

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

motivazione da depositarsi in cancelleria entro 10 giorni dall'udienza di discussione

3. Reclamo

- Contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso reclamo davanti alla Corte d'Appello mediante ricorso da depositarsi, a pena di decadenza, entro 30 gg. Dalla comunicazione o dalla notificazione se anteriore, della sentenza (in mancanza di comunicazione o notificazione entro 6 mesi dalla pubblicazione della sentenza)
 1. Si applicano i termini previsti dal precedente paragrafo 2, punti 1 e 2.
 2. Il giudice può concedere alle parti un termine per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione
 3. Alla prima udienza, la Corte d'Appello può sospendere l'efficacia della sentenza reclamata se ricorrono gravi motivi
 4. La Corte d'Appello, sentite le parti, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi (perché ritenuti indispensabili ai fini della decisione o perché la parte non ha potuto proporli prima per causa ad essa non imputabile) e provvede con sentenza completa di motivazione da depositarsi in cancelleria entro 10 giorni dall'udienza di discussione

4. Ricorso per Cassazione

- Contro la sentenza può essere proposto ricorso per cassazione, a pena di decadenza, entro 60 gg. dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore (in mancanza di comunicazione o notificazione entro 6 mesi dalla pubblicazione della sentenza). La Corte fissa l'udienza di discussione non oltre 6 mesi dalla proposizione del ricorso

5. Priorità nella trattazione

- Alla trattazione delle controversie oggetto del rito speciale devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze

6. Disciplina transitoria

- Il rito speciale si applica alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della Riforma

* * *

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

Ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani

1. Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl)

A decorrere dal 1° gennaio 2013 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a partire da tale data, è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee dipendenti l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl) destinata a sostituire gradualmente, entro il 2017, l'indennità di mobilità, l'indennità di disoccupazione non agricola, l'indennità di disoccupazione speciale edili.

- Ambito di applicazione

1. sono compresi tutti i lavoratori dipendenti (inclusi apprendisti, personale artistico e soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito un rapporto di lavoro in forma subordinata) che possiedano i requisiti di cui al seguente paragrafo.
2. sono esclusi i dipendenti a tempo indeterminato delle P.A. e gli operai agricoli.

- Requisiti

L'indennità mensile di disoccupazione corrisposta dall'ASpl è riconosciuta ai lavoratori dipendenti che:


1. abbiano perduto involontariamente la propria occupazione;
2. siano immediatamente disponibili allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa
3. possano far valere almeno 2 anni di anzianità assicurativa ed almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

Sono esclusi dalla fruizione dell'indennità mensile di disoccupazione fornita dall'ASpl i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato per:

- a. dimissioni
- b. risoluzione consensuale del rapporto (salvo il caso in cui la stessa sia intervenuta nell'ambito della nuova procedura di conciliazione avanti alla DPL prevista dal novellato art. 7 l. 604/1966 modificato dalla Riforma)

- Ammontare

L'indennità ASpl di disoccupazione è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per 4,33



► Ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani



L'ammontare dell'indennità mensile varia a seconda che la retribuzione mensile di riferimento calcolata come sopra indicato sia superiore o inferiore ad un massimale che per il 2013 è pari ad € 1180 e che deve essere annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi di consumo FOI intercorsa nell'anno precedente.

1. Se la retribuzione mensile di riferimento è inferiore al massimale l'indennità mensile di disoccupazione è pari al 75 % della retribuzione mensile.
2. Se la retribuzione mensile di riferimento è superiore al massimale l'indennità mensile di disoccupazione è pari al 75 % della retribuzione mensile incrementato di una somma pari al 25 % del differenziale tra la retribuzione mensile e l'importo corrispondente al massimale.

In ogni caso l'indennità mensile di disoccupazione non può superare l'importo massimo del trattamento di integrazione salariale (L. 13 agosto 1980 n. 427, articolo unico, secondo comma, lett. b).

L'importo dell'indennità Aspl di disoccupazione è ridotto:

- a. del 15 % dopo i primi sei mesi di fruizione
- b. di un ulteriore 15 % dopo il dodicesimo mese di fruizione

- Durata massima

In relazione ai nuovi eventi di disoccupazione che si verificheranno:

1. nell'anno 2013
 - A. 8 mesi per i lavoratori di età inferiore a 50 anni
 - B. 12 mesi per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni
2. nell'anno 2014
 - A. 8 mesi per i lavoratori di età inferiore a 50 anni
 - B. 12 mesi per i lavoratori di età compresa tra 50 e 54 anni
 - C. 14 mesi per i lavoratori per i soggetti di età pari o superiore ai 55 anni (nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni)
3. nell'anno 2015
 - A. 10 mesi per i lavoratori di età inferiore a 50 anni
 - B. 12 mesi per i lavoratori di età compresa tra 50 e 54 anni
 - C. 16 mesi per i lavoratori di età pari o superiore a 55 anni (nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni)
4. a decorrere dal 1 gennaio 2016 (a regime)
 - A. 12 mesi per i lavoratori di età inferiore a 55 anni

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

B. 18 mesi per i lavoratori di età pari o superiore a 55 anni (nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni)

- Decorrenza

L'indennità di disoccupazione ASpl spetta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro. Se la domanda è presentata oltre tale termine la prestazione decorre dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la domanda.

- Procedura

Per fruire dell'indennità ASpl il lavoratore avente diritto deve presentare apposita domanda, esclusivamente in via telematica, all'INPS.

La predetta domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, entro il termine di due mesi dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

- Contributi figurativi

Per i periodi di fruizione dell'indennità sono riconosciuti i contributi figurativi utili ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici ad eccezione delle ipotesi in cui la normativa richieda il computo della sola contribuzione effettivamente versata.

- Nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato

L'indennità di disoccupazione ASpl è sospesa d'ufficio, fino ad un massimo di sei mesi, se il beneficiario dell'indennità reperisce una nuova occupazione con un contratto di lavoro subordinato.

Al termine di un periodo di sospensione di sei mesi l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

- Svolgimento attività lavorativa in forma autonoma

In caso di svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma, il soggetto beneficiario dell'indennità di disoccupazione ASpl, entro un mese dall'inizio dell'attività, deve:

1. informare l'INPS
2. dichiarare all'INPS il reddito annuo che prevede di trarre da tale attività.

Nell'ipotesi in cui il reddito da lavoro autonomo del beneficiario dell'indennità sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, l'INPS provvede a ridurre il pagamento dell'indennità di un importo pari all'80 % dei proventi preventivati, rapportati al tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. Tale riduzione è conguagliata d'ufficio, al momento della presentazione della dichiarazione dei

Scorcelli Rosa & Partners


Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



redditi. Nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, è richiesta al beneficiario un'apposita autodichiarazione concernente i proventi ricavati dall'attività autonoma.

- Liquidazione dell'indennità in un'unica soluzione (in via sperimentale per anni 2013/2014/2015): per intraprendere attività autonoma, anche in forma imprenditoriale o di associazione in cooperativa

Il lavoratore avente diritto alla corresponsione dell'indennità di disoccupazione può richiedere la liquidazione degli importi del relativo trattamento pari al numero di mensilità non ancora percepite, al fine di:

1. intraprendere un'attività di lavoro autonomo,
2. avviare un'attività in forma di auto impresa o di micro impresa,
3. associarsi in cooperativa.

Tale possibilità è riconosciuta in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 e nel limite massimo di 20 milioni di euro per ciascun anno.

Per la determinazione delle condizioni, delle modalità e dei limiti di attuazione di tale disposizione, la Riforma rinvia ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da adottarsi entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della Riforma.

2. Assicurazione sociale per l'Impiego - trattamenti brevi (MINI-ASpl)

La Riforma ha introdotto a decorrere dal 1° gennaio 2013 un'ulteriore ammortizzatore sociale, denominato MINI - ASpl al fine di tutelare alcuni di quei lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione ma non possano fruire dell'ASpl non possedendone i requisiti.

Si rinvia, essendo la MINI ASpl disciplinata in modo analogo, a quanto già detto per l'ASpl con riferimento a:

- ambito di applicazione
- ammontare
- decorrenza
- procedura
- svolgimento attività lavorativa in forma autonoma
- liquidazione dell'indennità (in via sperimentale per il triennio 2013-2015) per intraprendere attività autonoma, anche in forma imprenditoriale o di associazione in cooperativa

Di seguito, quindi, si trattano solo i punti relativamente ai quali la MINI - ASpl presenta delle differenze rispetto all'ASpl.

- Requisiti

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



L'indennità mensile denominata MINI - Aspl è riconosciuta ai lavoratori dipendenti che:

1. abbiano perduto involontariamente la propria occupazione;
2. siano immediatamente disponibili allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa;
3. possano far valere almeno tredici settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria

- Durata

La MINI - Aspl è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà della contribuzione nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.

- Nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato

L'indennità di disoccupazione ASpl è sospesa d'ufficio, fino ad un massimo di cinque giorni, se il beneficiario dell'indennità reperisce una nuova occupazione con un contratto di lavoro subordinato.

Al termine di un periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

3. Contributo di finanziamento di ASpl e MINI - ASpl

Il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, già previsto dalla normativa precedente alla Riforma, viene mantenuto e concorrerà al finanziamento delle indennità ASpl e MINI - ASpl con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013.

L'aliquota contributiva è pari all' 1,3% della retribuzione.

Sono state confermate le eventuali riduzioni previste dall'art. 120 l. n. 388/2000 e dall'art. 1, c. 361, L. 266/2005; nonché le misure compensative di cui all'art. 8 D.L. 2003/2005 conv. con modificazioni dalla L. 248/2005.

- Contributo addizionale per lavoratori con contratto a termine

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato è prevista l'applicazione di un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Detto contributo addizionale non si applica agli apprendisti né ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a termine:

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



- a. in sostituzione di lavoratori assenti
- b. per lo svolgimento delle attività stagionali
- c. dipendenti della P.A.

Il contributo addizionale è restituito al datore di lavoro nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, successivamente al periodo di prova, nei limiti delle ultime sei mensilità.
 - b. se il datore di lavoro assume il lavoratore con contratto a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale caso la restituzione avviene detrando dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto a termine.
- Contributo ulteriore per cessazione di contratti a tempo indeterminato per cause diverse dalle dimissioni

A decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuto un ulteriore contributo di finanziamento, dell'ASpl e della MINI- ASpl, a carico del datore di lavoro, pari al 50% del trattamento mensile iniziale di ASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni se:

- a. il rapporto di lavoro a tempo indeterminato cessa per causa diversa dalle dimissioni
- b. il rapporto di apprendistato cessa per causa diversa dalle dimissioni del lavoratore.

Il predetto contributo non è dovuto:

- a. fino al 31 dicembre 2016 per i casi in cui il datore di lavoro versa alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali il contributo di cui all'art. 5 c. 4 L. 223/1991
- b. per il periodo 2013 - 2015 nei seguenti casi:
 - (i) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi d'appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro in attuazione di clausole dei contratti collettivi nazionali stipulate dalle OOSS comparativamente più rappresentative
 - (ii) interruzione del rapporto di lavoro nel settore delle costruzioni edili per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, il predetto contributo è moltiplicato per 3 volte nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'art. 4, c. 9, L. 223/1991 non abbia formato oggetto di accordo sindacale.

4. Disposizioni transitorie relative all' indennità di mobilità

Per il periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016 il periodo massimo di diritto alla relativa indennità è ridefinito nei seguenti termini:

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



- a. Per i lavoratori collocati in mobilità dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013:
- a.1 di cui all'art. 7 c. 1 L. 223/91:
- A. 12 mesi per lavoratori di età inferiore a 40 anni
 - B. 24 mesi per lavoratori di età compresa tra 40 e 49 anni
 - C. 36 mesi per lavoratori di età pari o superiore ai 50 anni
- a.2 di cui all'art. 7 c. 2 L. 223/91(zone svantaggiate):
- (i) 24 mesi per lavoratori di età inferiore a 40 anni
 - (ii) 36 mesi per lavoratori di età compresa tra 40 e 49 anni
 - (iii) 48 mesi per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni
- b. Per i lavoratori collocati in mobilità dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014:
- b.1 di cui all'art. 7 c. 1 L. 223/91:
- A. 12 mesi per lavoratori di età inferiore a 40 anni
 - B. 24 mesi per lavoratori di età compresa tra 40 e 49 anni
 - C. 30 mesi per lavoratori di età pari o superiore ai 50 anni
- b.2 di cui all'art. 7 c. 2 L. 223/91(zone svantaggiate):
- (i) 18 mesi per lavoratori di età inferiore a 40 anni
 - (ii) 30 mesi per lavoratori di età compresa tra 40 e 49 anni
 - (iii) 42 mesi per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni
- c. Per i lavoratori collocati in mobilità dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015:
- c.1 di cui all'art. 7 c. 1 L. 223/91:
- (i) 12 mesi per lavoratori di età inferiore a 40 anni
 - (ii) 18 mesi per lavoratori di età compresa tra 40 e 49 anni
 - (iii) 24 mesi per lavoratori di età pari o superiore ai 50 anni
- c.2 di cui all'art. 7 c. 2 L. 223/91(zone svantaggiate):
- (i) 12 mesi per lavoratori di età inferiore a 40 anni
 - (ii) 24 mesi per lavoratori di età compresa tra 40 e 49 anni
 - (iii) 36 mesi per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni
- d. Per i lavoratori collocati in mobilità dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016:
- d.1 di cui all'art. 7 c. 1 L. 223/91
- (i) 12 mesi per lavoratori di età inferiore a 50 anni
 - (ii) 18 mesi per lavoratori di età pari o superiore ai 50 anni

Scorcelli Rosa & Partners


Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



d.2 di cui all'art. 7 c. 2 L. 223/91 (zone svantaggiate):

- (i) 12 mesi per lavoratori di età inferiore a 40 anni
- (ii) 18 mesi per lavoratori di età compresa tra 40 e 49 anni
- (iii) 24 mesi per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni

5. Indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi

A decorrere dal 2013 la Riforma riconosce un'indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'INPS, liquidata in un'unica soluzione se pari o inferiore a €1000, ovvero in importi mensili pari o inferiori a € 1000 se superiore.

- Requisiti
 - a) aver operato, nel corso dell'anno precedente in regime di monocommittenza;
 - b) aver conseguito nel corso dell'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20.000 €, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo FOI intervenuta nell'anno precedente;
 - c) con riferimento all'anno di riferimento sia accreditata presso la Gestione Separata INPS un numero di mensilità non inferiore a uno;
 - d) aver avuto un periodo di disoccupazione ininterrotto della durata di almeno due mesi nell'anno precedente;
 - e) risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità presso la Gestione Separata INPS (per gli anni 2013-2014 e 2015 le mensilità sono ridotte a tre)

- Ammontare

L'indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi è pari al 5% (7% per il periodo 2013-2015) del minimale annuo di reddito previsto per gli iscritti alla gestione delle prestazioni previdenziali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.

6. CIGO - CDS e CIGS

A decorrere dal 1° gennaio 2016 la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, potrà applicarsi solo nelle ipotesi di ristrutturazione e crisi aziendali e non più nei casi di imprese sottoposte a procedura concorsuale con conseguente cessazione dell'attività essendo, da tale data, abrogato l'art. 3 L. 223/91

La Riforma estende a decorrere dal 1° gennaio 2013 le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) e i relativi obblighi contributivi sono estesi alle seguenti imprese:

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



► **Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro**

- a) imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti
- b) agenzie di viaggio e turismo, compresi operatori turistici con più di 50 dipendenti
- c) imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti
- d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero dei dipendenti
- e) imprese del sistema aereo portuale a prescindere dal numero dei dipendenti

La Riforma non apporta modifiche di rilievo alla disciplina della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) né quella in materia di Contratti di solidarietà.

7. FONDO DI SOLIDARIETA'

Un'assoluta novità introdotta dalla Riforma è il Fondo di solidarietà per la tutela dei lavoratori nei settori non coperti da CIGO e con organico superiore a 15 dipendenti per essi è prevista la costituzione appunto di fondi che dovranno essere regolati dai CCNL. Per i lavoratori con più di 58 anni che perdono il posto di lavoro viene costituito un fondo destinato al sostegno del reddito, ovvero per integrare la durata dell'Aspi (che per questa fascia di età è di 36 mesi). Viene anche prevista la possibilità per le aziende di fare accordi con i sindacati maggiormente rappresentativi, che incentivino l'uscita dal mercato del lavoro delle persone con più di 50 anni, in questo caso esse dovranno versare un contributo

* * *

Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro

1. Interventi in favore dei lavoratori anziani

In caso di eccedenze di personale, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani (che raggiungono i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro mesi successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro) possono essere stipulati accordi tra il datore di lavoro (che impieghi mediamente più di 15 dipendenti) e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, con cui il datore di lavoro si impegna a corrispondere ai predetti lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che gli spetterebbe in base alle disposizioni vigenti. Il datore di lavoro deve corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. L'accordo diviene efficace (previa apposita domanda all'INPS, correlata da una fideiussione bancaria) a seguito della validazione da parte dell'INPS.

2. Incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate

Scorcelli Rosa & Partners
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano
20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma
00187 Via XX Settembre 1



A decorrere dal 1° gennaio 2013, ai datori di lavoro che procederanno ad assunzioni di lavoratori disoccupati da oltre 12 mesi e di età non inferiore a 50 anni, spetteranno le seguenti agevolazioni:

- a. riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi dall'assunzione nel caso di assunzione a tempo determinato anche in somministrazione, durata che si prolunga sino al diciottesimo mese (dalla data dell'assunzione con contratto a tempo determinato anche in somministrazione) in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato
- b. riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi dall'assunzione nel caso di assunzione a tempo indeterminato

I summenzionati benefici saranno riconosciuti anche nel caso di assunzioni di donne di qualsiasi età

- a. residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, nonché nelle aree individuate dall'art. 2, punto 18, lettera e) del regolamento (CE) 800/2008, e prive di un impiego retribuito da almeno 6 mesi
- b. ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito dal almeno 24 mesi

3. Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni

Al fine di garantire un'omogenea applicazione dei predetti incentivi alle assunzioni (e di altri incentivi previsti da altre disposizioni di legge), sono stati codificati alcuni principi generali.

In particolare, gli incentivi non spettano se:

- a. l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva;
- b. il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- c. il datore di lavoro o l'utilizzatore (in caso di somministrazione) abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
- d. il lavoratore è stato licenziato, nei sei mesi precedenti, da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica all'utilizzatore;

- e. il datore di lavoro viola il diritto di precedenza all'assunzione stabilito dalla legge o dal contratto collettivo

Al fine di determinare il diritto agli incentivi e la loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività lavorativa in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato

4. Tutela della maternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco

Il comma 4 dell'art. 55 del D.lgs. n.151/2001 (in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) è stato completamente sostituito.

In particolare, per reprimere il fenomeno delle dimissioni c.d. in bianco, viene disposto che:

- a. la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice madre durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice e del lavoratore sino ai primi tre anni di vita del bambino (o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento) devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto;
- b. al di fuori dei casi previsti nel punto precedente e quindi in tutti i casi di dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida presso (i) la Direzione territoriale del lavoro o (ii) il Centro per l'impiego territorialmente competenti (iii) ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali. In alternativa, il lavoratore o la lavoratrice dovranno sottoscrivere un'apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro agli organi competenti. Modalità ulteriori potranno essere previste dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con regolamento;
- c. nell'ipotesi sub b) qualora la lavoratrice o il lavoratore non procedano (i) alla convalida entro 7 gg dalla ricezione dell'invito del datore di lavoro a presentarsi presso le citate sedi ovvero (ii) alla sottoscrizione della predetta dichiarazione in calce alla sopramenzionata ricevuta, il rapporto di lavoro si intende risolto salvo che la lavoratrice o il lavoratore, durante il decorso del predetto termine di 7 giorni, non revochino in forma scritta le dimissioni o la risoluzione consensuale;

Scorcelli Rosa & Partners


Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

- 
- d. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto è punito con la sanzione amministrativa da € 5.000 ad € 30.000.

5. Responsabilità solidale negli appalti

L'art. 29, comma 2, del D.lgs. n. 276/2003 è stato modificato dalla Riforma.

La vecchia formulazione del citato comma 2 così disponeva:

“2. In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro e' obbligato in solido con l'appaltatore, nonché 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, nonché 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. Ove convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore, il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di entrambi gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore. L'eccezione può essere sollevata anche se l'appaltatore non e' stato convenuto in giudizio, ma in tal caso il committente imprenditore o datore di lavoro deve indicare i beni del patrimonio dell'appaltatore sui quali il lavoratore può agevolmente soddisfarsi. Il committente imprenditore o datore di lavoro che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali”.

A seguito della Riforma al comma 2 del citato articolo sono premesse le seguenti parole *“salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali (...) che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti”*

Inoltre, i periodi dal secondo al quinto sono sostituiti dalle seguenti parole *“il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può 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 responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può 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*

Scorcelli Rosa & Partners


Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali”.

6. Ulteriori disposizioni

La Riforma prevede altre disposizioni in tema di (i) sostegno alla genitorialità, (ii) efficace attuazione del diritto al lavoro dei disabili e disposizioni in tema di contrattazione di secondo livello, (iii) contrasto del lavoro irregolare degli immigrati.

Le informazioni contenute in questa nota informativa hanno carattere generale e meramente divulgativo e non costituiscono né possono essere interpretate come un parere legale sulle materie trattate. Scorcelli Rosa & Partners non assume alcuna responsabilità in relazione ad eventuali errori nel processo di pubblicazione.

Per eventuali approfondimenti è possibile rivolgersi a Renato Scorcelli all'indirizzo rscorcelli@splegal.it e-mail:

2010 © Scorcelli Rosa & Partners - Tutti i diritti riservati