



*Consiglio Provinciale
dei
Consulenti del Lavoro
di Napoli*

A CURA DELLA COMMISSIONE COMUNICAZIONE DEL CPO DI NAPOLI

Dentro la Notizia

**96/2013
LUGLIO/6/2013 (*)
10 Luglio 2013**

**LE ANNUNCiate MODIFICHE, CON
IL CACCIAVITE, DELLA LEGGE
FORNERO HANNO VISTO LA LUCE
CON IL DECRETO LEGGE 76 DEL 28
GIUGNO SCORSO.**

**NELL'ATTESA DELLA CONVERSIONE
IN LEGGE, ECCO UNA PRIMA
ARTICOLATA DISAMINA.**

L'art. 7 del D.L. 76 del 28 giugno 2013, pubblicato – in pari data - sulla G.U. n° 150, ha emendato la legge Fornero.

Passiamo in rassegna le modificazioni.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La lettera a) del comma 1, nel confermare l'ipotesi di acausalità del termine nell'ipotesi di primo rapporto a termine e prima missione nel caso di somministrazione, ***attribuisce ai contratti collettivi, anche aziendali***, purché stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, ***la possibilità di individuare "ogni altra" ipotesi di acausalità.***

Scompare, quanto alle ipotesi della contrattazione collettiva, il limite quantitativo (*id:* 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva), il riferimento alle ragioni obiettive (*id:* avvio di nuove attività, lancio di un prodotto o servizio innovativo,*omissis...*) contenute nell'art. 5 comma 3 del d.lgs. 368/2001 – così come novellato dalla legge 92/2012.

Inoltre, la contrattazione di livello aziendale è stata delegata in *subjecta materia* direttamente dal Legislatore e non più dalla contrattazione collettiva di livello nazionale.

E' stato, inoltre, previsto – *cfr.* lettera b) del comma 1 – la ***possibilità di prorogare il contratto acausale.*** Tuttavia, **il limite massimo è stato confermato in 12 mesi.**

In assenza di contrarie indicazioni, dovrebbe valere il criterio ordinario delle proroghe di cui all'art. 4 comma 1 del decreto delegato 368/2001: *recte, una sola proroga per il contratto acausale, naturalmente fino a concorrenza del limite massimo pari a 12 mesi.*

La lettera c) estende la c.d. “**proroga di fatto**” (*id: continuazione fino a 30 gg. ovvero 50 gg. a seconda rispettivamente di contratti a termine entro i 6 mesi ovvero oltre) anche ai contratti acasuali.*

Nel caso di **proroga di fatto** (*sia nelle ipotesi di acausalità che di contratto a termine causale*) è stata abrogata la (*assurda*) comunicazione preventiva al centro per l’Impiego.

Il c.d. “**stop and go**” (*id: interruzione fra due contratti a termine*) è stato fissato in “10” e “20” giorni a seconda della durata del contratto, rispettivamente entro i 6 mesi oppure oltre.

Inoltre, lo “**stop and go**” è stato eliminato nei confronti dei lavoratori impiegati in “attività stagionali”, individuate dal D.P.R. 1525/63 e quelle di cui agli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle OO.SS. (lavoratori e datori) comparativamente più rappresentative.

Il Legislatore, inoltre, con la lettera d) ha reso esplicita la esclusione dei contratti a tempo determinato stipulati con i lavoratori in mobilità (*id: art. 8, comma 2, della L. 223/91)* da campo di applicazione del decreto 368/2001.

In buona sostanza, **tali contratti a tempo determinato non soggiacciono al c.d. “causalone”** (*id: motivazioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo).*

Infine, è stata estesa, anche alle ipotesi di acausalità, la delega alla contrattazione collettiva di livello nazionale per la individuazione di limiti quantitativi per il ricorso al contratto a tempo determinato.

CONTRATTO INTERMITTENTE

Il comma 2 della disposizione in commento ha inserito un **limite quantitativo per definire un lavoratore “intermittente”**.

Tale limite è di 400 giornate effettive di lavoro nell’arco di tre anni solari (*id: decorrenti dalla data di assunzione/prima chiamata*).

Il successivo comma 3 dispone, quanto al c.d. “diritto intertemporale”, che il computo delle 400 giornate di lavoro andrà effettuato sui giorni lavorativi successivi all’entrata in vigore del decreto. Quindi, quelle precedentemente svolte costituiranno una sorta di “*franchigia*”.

Il superamento del suddetto limite trasforma automaticamente (c.d. “*presunzione iuris et de iure*”) **il rapporto con quel lavoratore in un contratto a tempo indeterminato e pieno**.

E’ stata edulcorata la sanzione in caso di mancata preventiva comunicazione (*id: “UNI-Intermittente” – cfr. Dentro la Notizia n° 95/2013*). Infatti, anche in caso di dimenticanza, la stessa non sarà applicata nel caso in cui dagli adempimenti di carattere contributivo, **precedentemente assolti**, si evidensi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.

La locuzione “precedentemente assolti” sembrerebbe, *prima facie*, introdurre una disparità di trattamento – a possibile rilevanza costituzionale - ai danni di chi, avendo omesso - senza intenzionalità – l’adempimento in questione, sia ispezionato prima della effettuazione degli adempimenti contributivi rispetto ad altro datore di lavoro che abbia avuto la “fortuna” di essere ispezionato successivamente al pagamento o dell’invio degli UNIEMENS.

Inoltre, il comma 5 lettera c) numero 2) del decreto 76/2013 prevede che **i contratti di lavoro intermittente stipulati entro il 18 luglio 2012** (vecchi requisiti di accesso) **continueranno a esplicare i loro effetti fino a tutto il 31.12.2013.**

CONTRATTO A PROGETTO

In materia di "**contratto a progetto**" il decreto, da un lato, introduce una rigidità in materia di "**forma scritta**" che diviene **requisito di "sostanza"** **del contratto de quo** (scompare, infatti, dall'art. 62 comma 1 la locuzione "ai fini della prova"), dall'altro - tuttavia - alleggerisce la natura dell'oggetto della prestazione lavorativa.

Infatti, il nuovo comma 1 dell'art. 61 del decreto 276/2003 – modificato dall'art. 7 comma 2 lettera c) del decreto legge 76/2013 – prevede che **il progetto non possa comportare lo svolgimento di compiti meramente "esecutivi" e "ripetitivi"** (prima della modifica vi era la congiunzione "o"), *la cui individuazione può essere individuata dalla contrattazione collettiva di livello nazionale.*

A tale riguardo, è necessario ricordare che, con la circolare n° 29/2012 il Ministero del Lavoro aveva declinato, tenuto conto dell'*acquis* giurisprudenziale, i compiti esecutivi e quelli ripetitivi come di seguito indicato.

I **compiti meramente "esecutivi"** sono quelli caratterizzati dalla **mera attuazione di quanto impartito**, sinché di volta in volta, dal committente, senza alcun margine di autonomia anche operativa da parte del collaboratore. Ci si riferisce a tutte quelle attività in cui, fermo restando il collegamento funzionale con la struttura organizzativa del committente, **al collaboratore non residua alcuna possibilità di autodeterminazione nelle modalità esecutive della attività.**

Per quanto riguarda i compiti meramente "ripetitivi", **il concetto di "ripetitività" indica quelle attività rispetto alle quali non è necessaria alcuna indicazione da parte del committente.**

Si tratta, infatti, di **attività elementari**, tali **da non richiedere**, per loro stessa natura nonché per il contenuto delle mansioni nelle quali si articolano, **specifiche indicazioni di carattere operativo fornite di volta in volta dal committente.**

Al fine di evitare che la nuova portata legislativa “compiti esecutivi e ripetitivi” si prestino a facili elusioni, non esistendo evidentemente compiti che siano - nello stesso tempo – “diretti” (nel senso di direttive operative) ma “non diretti” (nel senso di mancanza di indicazioni operative) dal committente, la stessa - invece, piuttosto che una contraddizione in termini, va letta come un “*ossimoro*”, nel senso che i compiti non devono essere né eterodiretti, né – *simultaneamente* – debbono necessitare di continue indicazioni operative.

Speriamo, solo che questa labile differenza fra “direttiva” ed “indicazione” non generi “troppo” contenzioso!!!

LAVORO ACCESSORIO

Dal novellato art. 70 del decreto 276/2003 è stata espunta quella capziosa locuzione “*natura meramente occasionale*”.

Pertanto, ogni attività lavorativa che – con riferimento alla totalità dei committenti – non dia luogo a compensi superiori nel corso di un anno solare a € 5.000,00# potrà essere retribuita con i “buoni lavoro”, fermo restando i limiti per ciascun committente (*id:* € 2.000,00# per i committenti imprenditori e professionisti).

LICENZIAMENTO PER G.M.O. DATORI OLTRE I 15 DIPENDENTI – PROCEDURA DI CONCILIAZIONE PREVENTIVA INNANZI ALLA D.T.L., EX ART. 7 DELLA L. 604/66

Il comma 4 dell'art. 7 del decreto 76/2013 **esclude espressamente dalla procedura in esame i seguenti licenziamenti:**

- 1) **superamento del periodo di comporto di cui all'art. 2110 c.c.;**
- 2) **licenziamenti ed interruzioni del rapporto di lavoro di cui all'art. 2 comma 34 della legge 92/2012:**
 - ❖ **licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro;**
 - ❖ **interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.**

BENEFICI CONTRIBUTIVI DATORI CHE ASSUMONO DISOCCUPATI

Al fine di favorire la ricollocazione del lavoratore beneficiario di ASpI la lettera b) del comma 5 dell'art. 7 del decreto 76/2013 ha previsto **in favore dei datori di lavoro che assumano a tempo pieno ed indeterminato, non essendovi tenuti, lavoratori beneficiari dell'ASpI il riconoscimento di un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.**

Bisognerà attendere le modalità operative per l'applicazione concreta, soprattutto per capire l'entità del beneficio non essendo l'indennità mensile corrisposta al disoccupato nella sfera di conoscenza del datore di lavoro.

FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

La novella legislativa in commento, art. 7 comma 5 lettera c), prevede un ulteriore slittamento per la costituzione dei c.d. “*fondi di solidarietà bilaterali*”, ovvero di quelle misure che – a regime – dovrebbero sostituire, almeno nell’area oltre i 15 dipendenti, gli “ammortizzatori sociali in deroga”.

La costituzione da parte della contrattazione collettiva nazionale è slittata al 31.10.2013, mentre – in caso di inerzia delle OO.SS. - l’eventuale intervento sussidiario del Ministero del Lavoro, relativamente ad alcune tipologie, al 1° gennaio 2014.

DIMISSIONI

La procedura di convalida delle dimissioni è stata estesa anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche con modalità a progetto, ed ai contratti di associazione in partecipazione.

A) Disposizioni in materia di conservazione dello “*status*” di disoccupato.

L’art. 7, comma 7, della disposizione in esame ripristina la vecchia lettera a) dell’art. 4 del decreto legislativo 181/2000.

Pertanto, **si conserva lo stato di disoccupato a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione**; la predetta soglia non si applica ai lavoratori socialmente utili.

Tale disposizione va raccordata con la lettera d) dell’art. 4, comma 1, del decreto delegato 181/2000 secondo cui si sospende lo stato di

disoccupazione in **caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.**

Pertanto, lo svolgimento di un'attività in forma di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi potrà, a seconda del reddito percepito, dar luogo ad una "sospensione" (*id*: il periodo di lavoro sarà considerato neutro ai fini della anzianità di iscrizione al Centro per l'Impiego) – nel caso in cui ci sia versamento di imposta - ovvero una conservazione dello "status" di disoccupato (*id*: il periodo di lavoro concorrerà ad aumentare l'anzianità di iscrizione), qualora il reddito non determini pagamento di Irpef.

Ad maiora

*IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio*

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC