

La riforma del mercato del lavoro: sanzioni meno rigide per i licenziamenti illegittimi, ammortizzatore unico e contrasto all'abuso delle tipologie contrattuali

In data 27 giugno 2012 è stato approvato il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro. Segnaliamo di seguito le principali innovazioni apportate, sottolineando che le modifiche di maggior rilievo riguardano i licenziamenti individuali (volte ad una c.d. "maggiore flessibilità in uscita"), la riforma degli ammortizzatori sociali (ispirata a principi di equità ed efficienza) e le modifiche alla disciplina di molteplici tipologie contrattuali (tese a prevenirne gli usi impropri, incentivando invece l'apprendistato come canale privilegiato di accesso al mondo del lavoro).

In evidenza

- Regime sanzionatorio dei licenziamenti
- Disciplina delle dimissioni
- Ammortizzatore unico
- Contrasto all'abuso delle tipologie contrattuali
- Delega per azionariato e diritti partecipativi dei dipendenti

Contatti

Per maggiori dettagli sugli argomenti trattati in questa pubblicazione, potete contattare i seguenti referenti:

Avv. Simonetta Candela, Partner
simonetta.candela@cliffordchance.com

Avv. Marina Mobiglia, Senior Associate
marina.mobiglia@cliffordchance.com

1. Licenziamenti

La novità che ha sollevato le maggiori obiezioni e divisioni tra le parti sociali, riguarda le modifiche all'art. 18 della L. 300/1970, c.d. Statuto dei lavoratori. Come noto, tale norma disciplina le conseguenze del licenziamento individuale illegittimo nelle aziende di maggiori dimensioni, prevedendo il diritto del lavoratore alla reintegra oltre ad un risarcimento la cui entità non ha limiti massimi predeterminati, dipendendo di fatto dalla durata del processo.

Tali conseguenze sono ora rimodulate secondo una serie articolata di casistiche, tese a mantenere il diritto alla reintegrazione solo nei casi ritenuti più insidiosi ed a determinare negli altri casi esclusivamente dei risarcimenti (più o meno cospicui secondo le diverse fattispecie). Ne deriva un complesso sistema sanzionatorio, che - senza entrare nel dettaglio di ogni casistica - può essere ricondotto alle seguenti ipotesi principali.

A. Licenziamenti per motivi oggettivi o economici

- 1) In linea di principio, laddove il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, assegnerà al dipendente un'indennità tra 12 e 24 mensilità. Ai fini della relativa commisurazione, si dovranno tenere in conto, oltre ai criteri generali descritti nel seguente punto B.1), anche le iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione ed il comportamento tenuto dalle parti in sede di conciliazione preventiva (su cui si rinvia al seguito del presente paragrafo).
- 2) Esistono, tuttavia, alcune ipotesi aggravate in cui è ancora prevista la reintegrazione oltre al risarcimento (che non può comunque superare le 12 mensilità): (i) illegittimità del licenziamento intimato per un motivo oggettivo consistente nell'inedoneità fisica o psichica del lavoratore o intimato in violazione della normativa sul periodo di comporto per malattia; (ii) ipotesi in cui il giudice accerti la "manifesta insussistenza" del fatto posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e ritenga di applicare il regime aggravato (in quest'ultimo caso, è rimessa al giudice la scelta tra questa disciplina sanzionatoria o l'indennità senza reintegrazione di cui al precedente punto A.1)). Il regime aggravato prevede, specificamente, che il datore di lavoro sia condannato alla reintegrazione del lavoratore e al risarcimento dei danni retributivi, con un massimo di 12 mensilità e deducendo non solo quanto il dipendente abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative (c.d. *aliunde perceptum*) ma anche quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione (c.d. *aliunde percipiendum*). Il datore di lavoro sarà altresì condannato al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali, dedotto quanto coperto da altre posizioni contributive eventualmente accese nel frattempo. Il lavoratore manterrà la facoltà di scegliere, in luogo della reintegrazione, un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.
- 3) Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti invece determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, il giudice applicherà la relativa tutela come sotto descritta.

Dal punto di vista procedurale, per il licenziamento per motivo oggettivo di tipo economico nelle aziende di maggiori dimensioni la riforma introduce l'obbligo di esperire un tentativo di conciliazione prima di comunicare il licenziamento al lavoratore. Il licenziamento dovrà infatti essere preceduto da una comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro, trasmessa per conoscenza al lavoratore. La Direzione Territoriale del Lavoro provvederà a convocare le parti ad un incontro, aprendo una procedura di conciliazione che, in linea di principio, dovrà concludersi entro 20 giorni dalla trasmissione della convocazione. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro, la procedura potrà essere sospesa solo per un massimo di 15 giorni. E' inoltre previsto che il licenziamento intimato all'esito del tentativo di conciliazione produrrà effetto dal giorno in cui il procedimento è stato avviato (salvo alcune eccezioni, che comunque non comprendono la malattia, onde arginarne possibili effetti dilatori). Come già illustrato, il comportamento delle parti nell'ambito della conciliazione preventiva sarà valutato dal giudice ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria onnicomprensiva.

B. Licenziamenti per motivi soggettivi o disciplinari

- 1) In linea di principio, nelle ipotesi in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, assegnerà un'indennità tra 12 e 24 mensilità, tenuto conto dell'anzianità del lavoratore, del numero di dipendenti, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a riguardo.
- 2) Esiste, tuttavia, un'ipotesi aggravata in cui è ancora prevista la reintegrazione oltre al risarcimento (che viene comunque limitato nel massimo a 12 mensilità): ove il fatto non sussista o sia riconducibile a condotte punibili con una sanzione minore secondo i contratti collettivi o i codici disciplinari applicabili, il giudice condannerà il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore e al risarcimento dei danni retributivi, con un massimo di 12 mensilità (dedotto sia il c.d. *aliunde perceptum* sia il c.d. *aliunde percipiendum*). Il datore di lavoro sarà altresì condannato al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali, dedotto quanto coperto da altre posizioni contributive eventualmente accese nel frattempo. Il lavoratore manterrà la facoltà di scegliere, in luogo della reintegrazione, un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.

Dal punto di vista procedurale, la riforma prevede che il licenziamento intimato all'esito di un procedimento disciplinare produrrà effetto dal giorno in cui tale procedimento è stato avviato, salvo alcune eccezioni.

C. Licenziamenti nulli o intimati in forma orale

Nei casi di licenziamenti intimati oralmente o di licenziamenti nulli (perché discriminatori o perché determinati da motivo illecito determinante o perché riconducibili ad altri casi di nullità previsti dalla legge), le conseguenze rimangono sostanzialmente equivalenti a quelle sinora vigenti. A prescindere dalle dimensioni aziendali ed anche con riferimento ai dirigenti, il giudice pronuncerà la condanna del datore di lavoro a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro ed a risarcire al medesimo i danni retributivi patiti dal licenziamento alla reintegra (con un minimo di 5 mensilità di retribuzione e deducendo solo il c.d. *aliunde percipiendum*) nonché a versare i contributi previdenziali e assistenziali in misura piena. Il dipendente mantiene la facoltà di chiedere, in sostituzione della reintegrazione, il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione.

D. Violazioni formali

- 1) Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione o del requisito procedurale (procedura disciplinare o procedura di conciliazione preventiva, secondo il caso), al lavoratore spetterà un'indennità tra 6 e 12 mensilità, secondo la gravità della violazione.
- 2) Tuttavia, laddove il giudice ravvisi non solo la violazione formale ma anche la carenza di giustificazione sostanziale del licenziamento, saranno applicate le rispettive conseguenze secondo i casi sopra descritti.

Alcune novità riguardano anche i licenziamenti collettivi. Tra le più rilevanti, si segnalano la possibilità di sanare con accordo sindacale eventuali vizi della comunicazione di avvio della procedura e la modulazione del regime sanzionatorio secondo diverse casistiche. Tali casistiche possono riassumersi (anche se la formulazione normativa non risulta chiara) come segue: (i) in caso di licenziamento intimato senza l'osservanza della forma scritta, reintegrazione secondo le regole descritte nel precedente punto C); (ii) in caso di violazione dei criteri di scelta, reintegrazione e risarcimento fino a 12 mensilità; (iii) in caso di violazione della procedura di licenziamento collettivo, indennità da 12 a 24 mensilità.

Inoltre, sono introdotte novità in materia di requisiti e termini formali e processuali:

- la comunicazione del licenziamento individuale dovrà sempre contestualmente contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato;
- in caso di revoca del licenziamento, purchè effettuata entro 15 giorni dal ricevimento della relativa impugnazione, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità e il lavoratore avrà diritto esclusivamente alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca;
- la riforma riduce da 270 a 180 giorni il termine per proporre il ricorso giudiziale nel caso di licenziamento, lasciando inalterata la necessità di un'impugnativa anche stragiudiziale dello stesso entro 60 giorni dalla comunicazione (ad eccezione dei contratti a tempo determinato, per i quali il termine di impugnazione stragiudiziale viene innalzato a 120 giorni; si rinvia al seguito del presente briefing);
- per le controversie giudiziali in tema di licenziamento nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della L. 300/1970 come riformulato, la riforma introduce un rito specificamente dedicato, caratterizzato da celerità e snellezza: con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle relative alle ipotesi suddette, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi; il resistente può costituirsi fino a 5 giorni prima dell'udienza di comparizione (fissata con decreto non oltre 40 giorni dopo il deposito del ricorso); al termine di tale udienza il giudice, effettuati gli atti di istruzione indispensabili, provvede all'accoglimento o al rigetto della domanda con ordinanza immediatamente esecutiva; l'efficacia esecutiva di tale provvedimento non può essere sospesa o revocata fino alla decisione dell'eventuale giudizio di opposizione, da avviare entro 30 giorni dalla notificazione o comunicazione dell'ordinanza; il giudizio di opposizione procede come un giudizio ordinario di lavoro, al termine del quale viene pronunciata una sentenza, appellabile in termini ridotti (30 giorni); contro la sentenza d'appello è consentito il ricorso in Cassazione.

2. Dimissioni o risoluzione consensuale

Viene istituita una procedura per prevenire le pratiche c.d. di abuso di "dimissioni in bianco", prevedendo che l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sia sospensivamente condizionata a determinate procedure, tra le quali: la convalida presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'Impiego o le sedi individuate dai contratti collettivi; la dichiarazione del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto agli uffici competenti; la convalida presso il Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro nel periodo di gravidanza oppure nei primi tre anni di vita del bambino. Ulteriori procedure potranno essere istituite con decreto ministeriale. È inoltre prevista la facoltà di revoca da parte del lavoratore, entro 7 giorni, dalle dimissioni o dalla risoluzione consensuale. Sono altresì introdotte previsioni particolari in tema di congedi parentali e servizi di *baby-sitting*.

3. Ammortizzatori sociali

Le forme di tutela per la disoccupazione confluiranno, a decorrere dal 1° gennaio 2013, nel nuovo istituto dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI), con il superamento anche dell'indennità di mobilità. L'ASpI, decorso il periodo transitorio 2013-2015, avrà una durata massima di 12 mesi fino a 54 anni d'età e di 18 mesi dai 55 anni in poi, e sarà estesa a tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti.

Sperimentalmente, per il primo triennio, il dipendente che abbia diritto alla nuova indennità potrà domandarne la liquidazione in un'unica soluzione per avviare un'attività di lavoro autonomo, auto-impresa, micro-impresa o associarsi in cooperativa.

La contribuzione sostituirà alcune aliquote attualmente a carico dei datori di lavoro (come quelle relative alla mobilità e alla disoccupazione involontaria e quella aggiuntiva per la disoccupazione nel settore tessile). Per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applicherà un contributo addizionale dell'1,4% a carico del datore di lavoro, salvo alcune eccezioni. In caso di trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato si avrà una restituzione pari all'aliquota aggiuntiva versata per un massimo di 6 mensilità. Inoltre, in caso di interruzione dell'apprendistato o di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, è previsto un contributo di licenziamento da versare all'Inps. A decorrere dal 2017 nei casi di licenziamento collettivo nei quali non si sia raggiunto un accordo sindacale, tale contributo sarà moltiplicato per 3 volte.

I requisiti di accesso all'ASpl sono analoghi a quelli previsti in precedenza per l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria: 2 anni di anzianità assicurativa e un anno di contribuzione nel biennio precedente. La riforma disciplina anche la c.d. Mini-ASpl, che sostituisce l'attuale indennità di disoccupazione con requisiti ridotti e la cui durata sarà pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno. Requisito di accesso è la presenza di almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi.

La cassa integrazione guadagni ordinaria ed i contratti di solidarietà rimarranno in vigore secondo la disciplina attuale. Per quanto riguarda le disposizioni in materia di cassa integrazione straordinaria, le stesse sono estese ad alcuni settori ed imprese a decorrere dal 1° gennaio 2013, mentre dal 1° gennaio 2016 viene eliminata la causale della procedura concorsuale con cessazione di attività prevista dall'art. 3 della L. 223/1991. Per gli anni 2013-2016 il Ministero del Lavoro potrà anche disporre trattamenti o proroghe di integrazione salariale e di mobilità in deroga.

Per i settori non coperti dall'integrazione salariale straordinaria, in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti, è fatto obbligo di introdurre fondi di solidarietà presso l'Inps, la cui costituzione è rimessa alla contrattazione collettiva; qualora entro il 31 marzo 2013 non si sarà provveduto all'attivazione di tali fondi, il Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, istituirà un fondo di solidarietà residuale al quale contribuiranno i datori di lavoro dei settori identificati. I fondi di solidarietà già istituiti per alcuni settori, tra i quali trasporto aereo e sistema aeroportuale, saranno riconvertiti sulla base di accordi da stipulare entro il 30 giugno 2013.

È inoltre prevista la possibilità di pattuire accordi per il sostegno per i lavoratori anziani che perdano il lavoro e raggiungano nei quattro anni successivi i requisiti per la pensione.

4. Partita IVA e lavoro a progetto

La riforma prevede alcune norme volte ad evitare usi impropri delle collaborazioni professionali con titolarità di partita IVA. Decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della riforma, sarà introdotta la presunzione del carattere coordinato e continuativo della collaborazione, tale quindi da richiedere un "progetto", qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti: (i) durata superiore a 8 mesi nel corso di un anno solare; (ii) corrispettivo di tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, che costituisca più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti nell'arco dello stesso anno solare; (iii) fruizione di una postazione di lavoro fissa presso una delle sedi del committente. Ove risulti altresì la mancanza di un progetto, tali collaborazioni saranno considerate rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. La predetta presunzione non opererà nei casi in cui la prestazione: (i) sia riconducibile nel suo contenuto concreto ad attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi (da individuarsi entro 3 mesi con decreto del Ministero del lavoro); (ii) sia connotata da competenze teoriche acquisite attraverso significativi percorsi formativi o da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze nell'esercizio concreto di attività; oppure (iii) sia svolta da persona titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi (attualmente, circa 18.000 euro).

Un ulteriore intervento di riforma riguarda in generale la disciplina dei contratti a progetto. Le modifiche interessano sia l'aspetto contributivo sia l'aspetto normativo.

È previsto un aumento progressivo dell'aliquota contributiva (a partire dal 2013 e fino al 2018), che verrà resa simile a quella del lavoro dipendente: tale aliquota infatti passerà dall'attuale 27,72% al 33% per coloro che non risultano iscritti ad altre gestioni, e dall'attuale 18% al 24% per i pensionati e per coloro che risultano già assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria.

Sul versante normativo, viene chiarito che il "progetto" non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente. Recependo un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato, la riforma prevede inoltre che, in caso di mancanza di un progetto specifico, il contratto venga considerato di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il compenso corrisposto ai lavoratori a progetto non potrà essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività dai contratti collettivi sottoscritti dalle oo.ss. comparativamente più rappresentative. È poi prevista una presunzione del carattere subordinato della collaborazione nel caso in cui l'attività del collaboratore a progetto sia analoga a quella svolta da lavoratori dipendenti nell'ambito dell'impresa committente, salvo alcune eccezioni. Il progetto non potrà comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, i quali potranno essere individuati dalla contrattazione collettiva. Inoltre, è stata eliminata la facoltà di inserire nel contratto individuale clausole che consentano il recesso del committente prima della scadenza del termine o del completamento del progetto con semplice preavviso (prevedendo la riforma la possibilità di recesso del committente esclusivamente per giusta causa o manifesta inidoneità professionale del collaboratore che renda impossibile la realizzazione del progetto).

A decorrere dall'anno 2013 sarà riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi un'indennità per il periodo di disoccupazione, secondo precisi criteri e limiti.

5. Contratti a tempo determinato

La riforma prevede per questa tipologia contrattuale, come già illustrato, un'aliquota contributiva addizionale del 1,4% destinata al finanziamento dell'ASpl.

Peraltro, non sarà più necessaria l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo giustificative del termine:

- per il primo contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato che duri fino a 12 mesi (non prorogabili); oppure
- in alternativa, ove ciò sia previsto dai contratti collettivi e nel limite complessivo del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, in caso di assunzioni legate ad un processo organizzativo determinato da specifiche casistiche identificate dalla riforma (ad esempio, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo).

Per la stipulazione di contratti a termine con un medesimo dipendente è confermato il limite massimo di 36 mesi (comprensivo di proroghe e rinnovi), ma viene previsto il computo in tali mesi anche di eventuali periodi di lavoro somministrato del lavoratore presso lo stesso utilizzatore.

È poi aumentato l'intervallo di tempo che deve intercorrere tra un contratto e l'altro: 90 o 60 giorni a seconda della durata del contratto stesso (invece degli attuali 20 o 10 giorni). Tuttavia la contrattazione collettiva potrà stabilire la riduzione di predetti periodi nel caso in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da specifiche casistiche identificate dalla riforma. In mancanza di intervento da parte della contrattazione collettiva, il Ministero del lavoro, decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della riforma, provvederà a individuare le specifiche condizioni a cui opereranno le predette riduzioni.

Di converso, il periodo durante il quale il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza per esigenze organizzative è aumentato a 30 o 50 giorni (rispetto agli attuali 20 e 30 giorni) sempre a seconda della durata del contratto.

Il termine per l'impugnazione stragiudiziale del contratto a termine è aumentato, a decorrere dal 1° gennaio 2013, da 60 a 120 giorni dalla cessazione dello stesso (mentre il successivo termine per l'azione giudiziale, come per tutti i licenziamenti, è ridotto a 180 giorni).

In riferimento alla particolare fattispecie di contratto a tempo determinato costituita dal "contratto di inserimento", è disposta l'abrogazione, con salvaguardia dei contratti di inserimento in corso e di quelli che verranno stipulati fino al 31 dicembre 2012.

6. Part-time

La riforma, in riferimento al lavoro a tempo parziale, prevede la possibilità per la contrattazione collettiva di disciplinare, oltre alle clausole flessibili da inserire nei contratti individuali, anche le condizioni e le modalità con cui il lavoratore potrà chiedere la modifica o l'eliminazione di tali clausole. I lavoratori studenti o affetti da malattie oncologiche avranno in ogni caso facoltà di revocare il consenso a tali clausole.

7. Contratto di lavoro intermittente

In riferimento a tale tipologia contrattuale è introdotto l'obbligo di effettuare una comunicazione amministrativa preventiva, con modalità semplificate, in occasione di ogni chiamata del lavoratore. È modificato l'art. 34, comma 2, del D.Lgs. 276/2003, rendendo sempre possibili prestazioni di lavoro intermittente con giovani entro i 25 anni d'età o persone aventi più di 55 anni.

I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti, che non siano compatibili con le disposizioni contenute nella riforma, cessano di produrre effetti decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della stessa.

8. Tirocini formativi e di orientamento (*stage*)

Entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma, in sede di Conferenza Stato-Regioni dovrà essere concluso un accordo per la definizione di standard minimi di uniformità della disciplina sul territorio nazionale, nel rispetto di alcuni principi fissati dalla riforma al fine di contrastare l'uso distorto dell'istituto, e riconoscendo una congrua indennità in relazione alla prestazione svolta, pena una sanzione amministrativa proporzionata alla gravità dell'illecito commesso.

9. Lavoro accessorio

La riforma opera un restringimento del campo di operatività di tale istituto: per prestazioni di lavoro accessorio si intenderanno le attività lavorative di natura meramente occasionale che non diano luogo in riferimento alla totalità dei committenti a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati. Fermo restando tale limite, nei confronti degli imprenditori commerciali o professionisti non potrà essere prestato lavoro accessorio per un compenso superiore a 2.000 euro annui, rivalutati annualmente, nei confronti di ciascun committente. Viene precisato che i relativi c.d. "voucher" saranno orari, numerati progressivamente e datati. Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti non oltre il 31 maggio 2013.

10. Associazione in partecipazione

La riforma limita il numero (non superiore a 3) degli associati che possono essere impegnati in una medesima attività, salvi i casi di rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado e di affinità entro il secondo grado. In caso di violazione di tale limite, il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato. È prevista una presunzione di rapporto subordinato a tempo indeterminato in alcuni casi, ad esempio quando non vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa. Sono fatti salvi i contratti in essere al momento dell'entrata in vigore della riforma che siano stati certificati ai sensi del D.Lgs. 276/2003.

11. Apprendistato

Il contratto di apprendistato diviene, nell'ottica della riforma, la principale porta d'accesso al mondo del lavoro. Gli intenti formativi di tale istituto sono perseguiti attraverso diversi interventi, tra cui la fissazione di una durata minima di 6 mesi salvo eccezioni e l'innalzamento a decorrere dal 1° gennaio 2013 del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2 (restano esclusi i datori di lavoro che occupano meno di 10 dipendenti, per i quali detto rapporto non può superare il 100%). Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a 3, potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Sarà possibile assumere un nuovo apprendista, mentre ulteriori assunzioni per i datori di lavoro che occupino più di 10 dipendenti saranno condizionate alla percentuale di stabilizzazioni di precedenti apprendisti effettuate nell'ultimo triennio (30% per i 36 mesi successivi all'entrata in vigore della riforma; successivamente, 50%).

12. Modifiche al regime di responsabilità solidale negli appalti

La riforma interviene anche sull'art. 29 del D.Lgs. 276/2003 con alcune novità relative al regime di solidarietà del committente per i crediti retributivi, contributivi e assicurativi relativi ai dipendenti di appaltatori e subappaltatori. È introdotta la possibilità per la contrattazione collettiva di derogare tale responsabilità solidale. Inoltre, viene specificato che il committente è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali subappaltatori e potrà eccepire il beneficio della preventiva escussione del patrimonio sia dell'appaltatore sia degli eventuali subappaltatori, di modo che l'azione esecutiva possa essere intentata solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio di tali soggetti (e fatta salva l'azione di regresso del committente nei confronti degli stessi).

13. Delega in materia di partecipazione dei lavoratori agli utili, al capitale ed alla gestione aziendale

La riforma contiene una delega al Governo per l'adozione, entro 9 mesi dalla data della sua entrata in vigore, di disposizioni che favoriscano il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa attraverso la stipulazione di contratti collettivi aziendali, secondo alcune linee direttive espressamente indicate. In particolare: (a) l'individuazione di obblighi di informazione, consultazione o negoziazione nei confronti delle oo.ss., dei lavoratori o di appositi organi individuati dalla contrattazione collettiva; (b) la previsione di procedure di verifica degli esiti dei piani o decisioni concordate; (c) l'istituzione di organismi congiunti dotati di competenze di controllo e partecipazione nella gestione di determinate materie (tra cui, ad esempio, forme di remunerazione collegate al risultato, organizzazione del lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori, formazione professionale, pari opportunità, responsabilità sociale dell'impresa); (d) il controllo sull'andamento e su determinate scelte di gestione aziendale, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle oo.ss. in organi di sorveglianza; (e) la previsione della partecipazione dei lavoratori agli utili o al capitale dell'impresa e all'attuazione/risultato di piani industriali, con l'istituzione di forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'andamento dei piani industriali stessi; (f) la possibilità di partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nei consigli di sorveglianza di alcuni tipi di imprese; (g) l'accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni, quote del capitale dell'impresa o diritti di opzione sulle stesse, direttamente o attraverso diverse modalità partecipative con rappresentanza collettiva nel governo dell'impresa (fondazioni, società di investimento, associazioni di lavoratori).

Questo Client Briefing ha il solo scopo di fornire informazioni generali e non costituisce un parere legale

Clifford Chance Studio Legale Associato, Piazzetta M.Bossi, 3, 20121 Milano,

© Clifford Chance Studio Legale Associato 2012
Tel: +39 02 80634 1

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh* ■ Rome ■ São Paulo ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

*Clifford Chance has a co-operation agreement with Al-Jadaan & Partners Law Firm in Riyadh.