

l'officina dei numeri

lavoro in ... *breve*

circolare informativa 4/2015 – 2,9.2015
Studio Associato Picchio e Gorretta
Corso Felice Cavallotti 62 – 15121 – Alessandria
tel. 0131262842, fax 0131262581
e-mail: info@picgor.it
sito web: www.picgor.it

J OBS ACT: LA RIFORMA DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI.

LAVORO A PROGETTO: REGIME TRANSITORIO E DISCIPLINA DAL 2016

J OBS ACT: LA RIFORMA DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI.

Il D.Lgs. 81/2015 (emanato ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge delega 183/2014, meglio nota come "Jobs act") è significativamente intitolato "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in materia di mansioni*".

L'intervento del legislatore delegato è di ampia portata in quanto interviene, anche con innovazioni rilevanti, sulla disciplina delle tipologie contrattuali più utilizzate nel nostro ordinamento, quali il contratto di lavoro a tempo parziale, intermittente, a termine, accessorio e l'apprendistato.

Vengono, di conseguenza, abrogati i testi legislativi nelle materie oggetto dell'intervento, quali il D.Lgs. 61/200 (sul lavoro a tempo parziale), il D.Lgs. 368/2001 (sul lavoro a termine, ampie porzioni del D.Lgs. 276/2003 (legge "Biagi") ed altre ancora.

L'intervento è decisamente corposo e la trattazione (articolata su più circolari tematiche) seguirà i capi e le sezioni del D.Lgs. 81/2015, destinato a diventare il testo di riferimento per le principali tipologie contrattuali del nostro ordinamento giuslavoristico.

La presente circolare si riferisce al Capo II del decreto, rubricato "*Lavoro a orario ridotto e flessibile*", diviso in due sezioni, riferite rispettivamente al lavoro a tempo parziale e al lavoro intermittente.

Nella presente circolare si analizzeranno gli aspetti innovativi di maggior rilievo, in quanto il quadro normativo dei singoli istituti non esce stravolto dall'intervento del legislatore delegato che opera una ricompilazione delle norme esistenti, introducendo specifici elementi di novità in un quadro già conosciuto e consolidato.

Nella presente circolare si utilizza, per brevità, il termine "lavoratore" che deve intendersi esteso a tutti i lavoratori e le lavoratrici; nel testo legislativo tale estensione è sempre operata per esteso.

Il contratto di lavoro a tempo parziale

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire, indifferentemente, a tempo pieno o parziale; a differenza di quanto dispone l'art. 1 del

D.Lgs. 81/2015 dove si afferma che il contratto a tempo indeterminato è la forma "comune" del rapporto di lavoro subordinato, il legislatore non esprime alcuna "preferenza" per quanto attiene il regime dell'orario di lavoro, intero o ridotto.

La disciplina del lavoro a tempo parziale è contenuta negli articoli da 4 a 12 del D.Lgs. 81/2015, che sostituiscono il D.Lgs. 61/2000, contestualmente abrogato; nella presente trattazione si evidenzieranno gli aspetti di maggiore innovazione contenuti nel citato decreto.

La norma non distingue più tra part-time orizzontale, verticale o misto; è rapporto di lavoro a tempo parziale quello il cui orario di lavoro sia inferiore all'orario normale di lavoro a tempo pieno come definito dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Viene ribadita l'obbligo della forma scritta, ma solo ai fini della prova e non per la validità del contratto.

Puntuale indicazione dell'orario e lavoro a turni

Una importante innovazione riguarda l'obbligo della "*puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della **collocazione temporale dell'orario**, con riferimento ai giorno, alla settimana, al mese e all'anno*"; all'obbligo prescritto negli stessi termini tassativi, del previgente D.Lgs. 61/2000, infatti, si può derogare quando "*l'organizzazione del lavoro è articolata in turni*" in quanto la puntuale indicazioni potrà "*avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite*".

Il problema della puntuale indicazione dell'orario a tempo parziale, infatti, era particolarmente sentito per le realtà che operano su turni e devono garantire una copertura continua (24/7) o, comunque, attraverso una **turnazione ciclica e periodica**, per di più soggetta a variazioni anche estemporanee e ricorrenti, di norma con una programmazione preventiva a cadenza mensile (ad es. case di cura o di riposo).

Il legislatore delegato prende atto dell'esistenza di queste realtà e per soddisfare l'esigenza di indicare comunque un orario ridotto che consenta di collocare temporalmente la prestazione lavorativa, consente ai datori di lavoro che operano su turni (condizione, questa essenziale e che deve essere riferita ai singoli servizi effettivamente strutturati su turni di lavoro, con esclusione, ad esempio, dei servizi amministrativi) la possibilità di rimandare ad una programmazione della turnistica che viene predisposta preventivamente, con una cadenza periodica (di norma mensile) e resa nota ai lavoratori interessati con un anticipo sufficiente a contemperare le esigenze lavorative con quelle personali dei lavoratori a tempo parziale interessati.

Una possibile formulazione della clausola con la quale recepire la distribuzione dell'orario di lavoro a tempo parziale in attività strutturate su turni di lavoro, può essere quella di seguito indicata:

Ai sensi dell'art. 3, comma 3, D.Lgs. 81/2015, le parti danno atto che il lavoro è articolato su turni ciclici, periodici, distribuiti sulle ventiquattro ore, sette giorni su sette. L'orario di lavoro, pari a ___ ore settimanali, sarà organizzato preventivamente, di norma con cadenza mensile e con riferimento a turni programmati che verranno portati a conoscenza del lavoratore, anche mediante esposizione o comunicazione del foglio turni (collettivo o individuale) o documento equipollente, con un preavviso non inferiore a due giorni lavorativi. I turni programmati si alterneranno ciclicamente e saranno strutturati secondo la seguente pianificazione:

MATTINA: dalle ore _____ alle ore _____

POMERIGGIO: dalle ore _____ alle ore _____

NOTTE: dalle ore _____ alle ore _____.

Il datore di lavoro dichiara che la disponibilità del lavoratore di prestare la propria attività lavorativa distribuita su turni ciclici e periodici, diurni e notturni, 24/7, è condizione essenziale del contratto di lavoro, senza la quale il contratto non sarebbe stato stipulato, venendo meno l'interesse del datore di lavoro a ricevere la prestazione lavorativa al di fuori della turnistica programmata.

Ovviamente, quanto sopra costituisce una bozza che dovrà essere opportunamente valutata e adattata alle specifiche esigenze organizzative dei datori di lavoro interessati.

Lavoro supplementare

Un'altra importante precisazione riguarda la possibilità che il datore di lavoro possa esigere, in assenza di una specifica disposizione collettiva, una prestazione lavorativa in regime di **orario supplementare**, in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro a tempo parziale contrattualmente concordate.

Il lavoratore potrà rifiutarsi di prestare la prestazione lavorativa richiesta in regime di lavoro supplementare ed entro il limite massimo sopra indicato, solo in caso di *"comprovate esigenze lavorative (ovviamente, con riferimento ad un ipotetico ulteriore rapporto di lavoro), di salute, familiari o di formazione professionale"*.

Il rifiuto dovrà sempre essere motivato e comprovato.

Per lavoro supplementare si intende il lavoro prestato in aggiunta all'orario concordato tra le parti e fino al limite dell'orario normale di lavoro previsto per i lavoratori a tempo pieno.

In assenza di specifica disposizione collettiva, il lavoro supplementare dovrà essere retribuito con una **maggiorazione** pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Occorrerà, quindi, prestare particolare attenzione alle previsioni dei vari contratti collettivi, in quanto l'assenza di una specifica disciplina del lavoro supplementare potrà comportare l'obbligo di calcolare la maggiorazione su una retribuzione oraria maggiorata quanto meno dall'incidenza delle mensilità aggiuntive contrattuali e da ogni altro elemento retributivo corrisposto con carattere di continuità.

E' consentita la possibilità di prestare attività lavorativa in regime di straordinario.

Clausole elastiche

Il legislatore estende a tutti i datori di lavoro la possibilità di pattuire, per iscritto, **clausole elastiche** relative sia alla **variazione della collocazione temporale delle ore** concordate, sia ad un loro **aumento** (in precedenza si distingueva, rispettivamente, tra clausole flessibili e clausole elastiche). Oltre a ricondurre le due tipologie in un solo istituto, si prevede che la clausola possa essere pattuita, per iscritto, *"nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi"*. In assenza di una disciplina specifica a livello collettivo, è consentita la stipula della clausola solo *"avanti alle commissioni di certificazione con facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale, un avvocato o un consulente del lavoro"*.

La clausola può essere pattuita sia al momento dell'assunzione che successivamente, con specifico accordo scritto; deve prevedere, a pena di nullità, le condizioni e le modalità per l'esercizio da parte del datore di lavoro di detta clausola.

Il rifiuto, opposto dal lavoratore, di concordare l'istituzione di una clausola elastica non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

In assenza di una specifica previsione contrattuale, la **maggiorazione retributiva** dovuta per le ore lavorate a seguito dell'esercizio della clausola elastica (l'aumento non può superare il 25% dell'orario ridotto pattuito tra le parti) è fissata al 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Viene confermato il **preavviso minimo di due giorni** per l'esercizio della clausola elastica (sia per l'aumento dell'orario che per la collocazione) mentre la **facoltà di revoca** del consenso alla stipula della clausola elastica è concesso solo ai:

- lavoratori affetti (o con coniuge o parenti di primo grado affetti) da patologie oncologiche ovvero da gravi patologie cronico-degenerative accertate da una commissione medica
- lavoratori occupati nella assistenza quotidiana di una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa
- lavoratori con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o portatore di handicap
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, abilitate al rilascio di titoli di studio aventi valore legale.

Trasformazione del rapporto

Nel ribadire che il rifiuto del lavoratore a trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale o viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento, la norma prevede il **diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale**, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la ASL. A richiesta dei lavoratori interessati, il rapporto di lavoro può nuovamente essere trasformato a tempo pieno.

La norma riconosce una **priorità nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale** a favore di:

- lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti;

- lavoratori che assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazioni di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

- lavoratori con figlio convivente di età non superiore a 13 anni ovvero portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 104/1992.

La priorità in caso di trasformazione dei rapporti a tempo parziale non equivale al "diritto" di ottenere la trasformazione del rapporto; pertanto, i lavoratori che si trovino in una delle condizioni sopra elencate non possono esigere la trasformazione del rapporto, quando il datore di lavoro non intenda procedere a tale trasformazione, ma avranno solo un diritto di precedenza rispetto ad altri lavoratori qualora il datore di lavoro decidesse autonomamente di procedere alla trasformazione a tempo parziale di uno o più rapporti di lavoro in essere.

Il lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato a tempo parziale (anche al di fuori dei casi sopra elencati, per concorde determinazione delle parti) ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle "stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale" da lui svolte. Ovviamente, non si darà corso ad una "nuova" assunzione ma ad una trasformazione a tempo pieno.

In caso di assunzioni di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a dare tempestiva informazione al persona già dipendente occupato a tempo pieno nelle unità produttive site nel medesimo territorio comunale, al fine di consentire ai lavoratori che fossero interessati di presentare domanda di trasformazione a tempo parziale, che il datore di lavoro è tenuto a "prendere in considerazione".

Congedo parentale e trasformazione temporanea a tempo parziale del rapporto

La norma consente al lavoratore di chiedere, **per una sola volta**, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale **in luogo del congedo parentale o della quota di esso ancora non fruita**, purché con una riduzione di orario **non superiore al 50%**. Il datore di lavoro **deve** procedere alla trasformazione **entro 15 giorni** dalla richiesta.

La trasformazione, quindi, oltre ad essere alternativa alla fruizione del congedo parentale, ha durata temporanea, legata al periodo di congedo da fruire al termine del quale il rapporto di lavoro torna a tempo pieno; si suggerisce di esplicitare sempre sia la temporaneità del passaggio a tempo parziale che il rientro a tempo pieno, al termine del periodo equivalente alla durata del congedo parentale non fruito.

Computo dei lavoratori a tempo parziale

Il decreto ribadisce che i lavoratori a tempo parziale si computano "in proporzione all'orario di lavoro svolto, rapportato al tempo pieno" per l'applicazione di **qualsiasi** disciplina di fonte legale o contrattuale, per la quale il computo deve essere arrotondato.

Il calcolo dell'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo

parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno (quindi, si sommano tutte le frazioni di orario e si arrotonda solo la somma finale).

Vizi del contratto e sanzioni

In **mancanza di prova scritta** della stipula di un contratto di lavoro a tempo parziale ovvero in **mancanza di una specifica indicazione della durata dell'orario ridotto**, su domanda del lavoratore è dichiarata dal giudice la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno, con decorrenza dalla data della pronuncia; per il periodo precedente la retribuzione e le relative contribuzioni sono dovute con riferimento alle prestazioni effettivamente svolte.

In **mancanza** di apposita specifica nel contratto di lavoro **della sola collocazione temporale dell'orario di lavoro** a tempo parziale, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore, della necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa e delle esigenze del datore di lavoro.

Per il periodo pregresso, sia nel caso di omessa specificazione della durata dell'orario ridotto o della sua collocazione temporale che nell'ipotesi di **prestazioni rese in esecuzione di clausole elastiche** al di fuori dei presupposti o senza i requisiti di legge o di contratto collettivo, il lavoratore ha diritto, in aggiunta al compenso delle prestazioni rese, di una **ulteriore** somma di denaro a titolo di risarcimento del danno.

Assegni familiari

I lavoratori occupati a tempo parziale con un orario di lavoro non inferiore a 24 ore settimanali hanno diritto a 26 giornate di assegni per il nucleo familiare; in presenza di un orario inferiore, spettano tanti assegni quante solo le giornate di lavoro effettivamente prestate.

Per il computo dell'orario settimanale, si cumulano tutte le ore prestate in diversi rapporti di lavoro che abbiano contestuale esecuzione.

Il contratto di lavoro intermittente

Questa tipologia contrattuale trova una sua applicazione piuttosto marginale, fatta eccezione per alcuni settori specifici, in quanto è possibile ricorrere al lavoro intermittente (o "a chiamata" o con atropce inglese "job on call") solo in alcune ipotesi tassative che nella nuova formulazione risultano ulteriormente ridimensionate.

La disciplina del lavoro intermittente è contenuta negli articoli da 13 a 18 del D.Lgs. 81/2015, che sostituiscono gli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. 276/2003, contestualmente abrogati.

Requisiti per la stipula del contratto

La nozione non cambia sostanzialmente, in quanto l'art. 13 del D.Lgs. 81/2015 definisce il contratto di lavoro intermittente come il "contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di

svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno".

Si ritiene, tuttavia, che il riferimento alle **esigenze individuate dai contratti collettivi** riguardi anche le prestazioni da svolgere in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, per cui l'attuale formulazione è apparentemente più restrittiva in quanto nel "vecchio" art. 34 del D.Lgs. 276/2003 le esigenze individuate dai contratti collettivi erano separate dalla congiunzione disgiuntiva "ovvero" rispetto all'indicazione dei periodi predeterminati.

In realtà, che la contrattazione collettiva dovesse necessariamente riguardare anche i periodi predeterminati, era già stato affermato dal Ministero del Lavoro, a seguito delle modifiche apportate dalla legge 92/2012, con le circolari n. 18 e 20, entrambe del 2012, dove è dato leggere (circ. 20/2012): *"...va evidenziato che una lettura sistematica del complessivo quadro normativo porta a ritenere demandata alla contrattazione collettiva anche l'individualizzazione dei c.d. periodi predeterminati; una diversa interpretazione che volesse infatti affidare al contratto individuale di lavoro tale prerogativa finirebbe evidentemente per rendere del tutto prive di significato le altre ipotesi giustificatrici del lavoro intermittente."*

Va solo precisato che la contrattazione collettiva cui si fa riferimento non è solo quella a livello nazionale, per cui sarà possibile individuare specifiche esigenze anche a livello territoriale o aziendale.

E' confermata la possibilità di assumere lavoratori intermittenti con il solo **requisito soggettivo**, riferito all'**età anagrafica** del lavoratore da assumere. Il comma 2 dell'art. 13 cit. prevede che *"Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni"*. Dunque, in presenza del requisito anagrafico, non è necessario che sussistano anche ragioni oggettive definite in sede negoziale di legittimo ricorso al contratto.

Viene confermata anche l'ipotesi **residuale** in cui i casi di utilizzo del lavoro intermittente siano **determinati**, in mancanza di contratto collettivo, **con decreto ministeriale**. Apparentemente, la formulazione è uguale a quella presente nel D.Lgs. 276/2003 ma il fatto che non si faccia riferimento al DM 23.10.2004 (che a sua volta faceva riferimento all'elenco allegato al Regio Decreto 6.12.1923 n. 2657), induce a pensare che sarà necessaria l'emanazione di uno specifico decreto ministeriale che provveda ad elencare le attività in cui sarà possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente, in assenza delle previsioni contrattuali e del requisito soggettivo.

Divieti

Si conferma il divieto di ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione dei lavoratori in sciopero
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Limiti al numero di chiamate

Resta confermato il **limite delle 400 giornate di effettivo lavoro** nell'arco di tre anni solari (con l'eccezione dei settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo), che se superate comporteranno l'applicazione della sanzione della trasformazione del contratto in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Periodi non lavorati e indennità di disponibilità

Durante i **periodi intercorrenti tra una chiamata e quella successiva**, il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo, a meno che non garantito al datore di lavoro la propria disponibilità, nel qual caso gli spetta la relativa indennità, la cui misura sarà determinata dai contratti collettivi nel rispetto del limite minimo inderogabile che verrà individuato con decreto ministeriale.

L'indennità è espressamente esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo ed è assoggettata a contribuzione previdenziale, senza applicazione del minimale contributivo.

Nel caso in cui percepisca l'indennità di disponibilità, il lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro la malattia o qualsiasi altro impedimento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, in quanto per tutta la durata dell'evento non matura il diritto all'indennità. In caso di omessa comunicazione, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il **rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata** (ad avviso di chi scrive, solo nel caso in cui sia riconosciuta l'indennità di disponibilità) può costituire giustificato motivo di licenziamento e comporta la perdita del compenso per il periodo successivo al rifiuto; non è più prevista espressamente la possibilità che il datore di lavoro richieda (anche) il risarcimento del danno arrecato dalla mancata risposta alla chiamata.

Comunicazione preventiva. Sanzione

Si conferma l'obbligo di **comunicare, prima dell'inizio** della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni lavorative di durata non superiore a 30 giorni, la durata della prestazione alla Direzione Territoriale del Lavoro mediante messaggio sms o di posta elettronica. E', altresì, confermata la **sanzione amministrativa** in caso di omessa comunicazione, in misura variabile da 400 a 2.400 Euro per ciascun lavoratore per il quale è stata omessa la comunicazione, senza possibilità di diffida.

Non discriminazione. Computo nei limiti numerici

Si conferma il principio di "non discriminazione" del lavoratore intermittente rispetto ad un lavoratore di pari livello e il diritto di ricevere un trattamento economico, normativo e previdenziale proporzionato alla **prestazione lavorativa effettivamente eseguita**, anche con riferimento alla retribuzione, alle ferie, alle mensilità aggiuntive ed ai trattamenti per malattia, infortunio, maternità e congedo parentale.

Il computo dei lavoratori intermittenti nell'organico dell'impresa (sarebbe stato meglio parlare di "datore di lavoro") avviene con riferimento all'effettiva prestazione lavorativa svolta nell'arco di ciascun **semestre**.

LAVORO A PROGETTO: REGIME TRANSITORIO E DISCIPLINA DAL 2016

Si è già detto nella nostra circolare 3/2015 che dal 25.6.2015 non è più possibile procedere alla stipula di nuovi contratti di lavoro a progetto e che i contratti in essere rimarranno efficaci fino alla naturale scadenza (per definizione il contratto di lavoro a progetto è sempre a termine, ma la scadenza contrattuale può anche essere di lunga durata, dipendendo dal progetto e dai tempi di realizzazione dello stesso).

Si è, altresì, precisato come la legge preveda espressamente (art. 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015) che "a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

Si pone, quindi, il problema dei contratti di lavoro a progetto con scadenza successiva al 31.12.2015.

Non sono ancora state emanate delle circolari ministeriali esplicative, per cui non è noto quale sarà l'orientamento del governo in materia.

Tuttavia, in considerazione del fatto che la disposizione dell'art. 2 cit. è tassativa e non prevede alcuna eccezione in relazione ai contratti di lavoro a progetto ancora in essere alla data del 25.6.2015, a nostro avviso **tutti i contratti di lavoro a progetto, anche quelli con scadenza successiva al 31.12.2015, dovranno necessariamente terminare con la data del 31.12.2015** per evitare di essere "convertiti", dal 1.1.2016, in ordinari rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Questa interpretazione, molto restrittiva, è dettata da ragioni di prudenza che inducono a consigliare di risolvere anticipatamente i contratti in essere al 31.12.2015. Si consideri, infatti, anche la disposizione dell'art. 54 D.Lgs. 81/2015 cit. che consente di procedere dal 1.1.2016 alla stabilizzazione dei contratti di lavoro a progetto con contestuale estinzione di ogni illecito amministrativo, fiscale e contributivo eventualmente commesso. Trattandosi di una vera e propria sanatoria, è legittimo chiedersi quale sarà la sorte dei rapporti di lavoro a progetto che non ne avranno approfittato

E' stata abrogata la disposizione dell'art. 69 bis del D.Lgs. 276/2003, introdotta dalla legge 92/2012 che riguardava la conversione dei rapporti di lavoro autonomo resi da **soggetti titolari di partita IVA** in rapporti di lavoro a progetto al ricorrere di determinati presupposti.

La disposizione abrogata recitava:

"1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;

b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;

b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

3. La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. ..."

La disposizione abrogata continuerà a valere per i soli rapporti in essere alla data di entrata in vigore della legge. Per i rapporti di lavoro autonomo con soggetti titolari di partita IVA varranno, pertanto, le regole elaborate dalla giurisprudenza per l'eventuale **riqualificazione del rapporto come lavoro subordinato**.

SPIGOLATURE GIURISPRUDENZIALI

Cass. Civ. sez. lavoro 11.2.2015 n. 2692

In materia di licenziamento disciplinare, ..., l'uso di parole offensive e volgari da parte di un lavoratore nei confronti del diretto superiore, senza contestazione dei poteri dello stesso e senza rifiuto della prestazione lavorativa, costituisce, ai sensi dell'art. 9 del CCNL per i dipendenti dell'industria metalmeccanica privata del 15.10.2009, insubordinazione lieve, tenuto conto della parificazione, ai sensi dell'art. 10 lett. B del medesimo CCNL, dell'insubordinazione grave, giustificativa del licenziamento, a fattispecie di reato accertate in sede penale, quali il furto e il danneggiamento.

Verrebbe da dire che la sentenza legittima la libertà di insulto al proprio superiore, quando alla condotta non si accompagna il rifiuto della prestazione lavorativa o la contestazione dei poteri dello stesso.

In realtà, il licenziamento, vigente la legge "Fornero", è stato annullato dopo la disamina del CCNL che applica una sanzione conservativa alle cd. "insubordinazioni lievi" e riserva il licenziamento alle sole "insubordinazioni gravi" parificate a fattispecie penalmente sanzionate.

Questa sentenza è stata resa con riferimento alla formulazione dell'art. 18 della legge 300/1970 modificato dalla legge 92/2012 (legge "Fornero"): la stessa fattispecie nel contratto di lavoro a tutele crescenti avrebbe presumibilmente portato a conseguenze di tipo risarcitorio e non alla reintegra, in quanto la reintegra non è più prevista nel caso in cui la condotta disciplinarmente rilevante (ed accertata dai giudici) sia punita da una sanzione conservativa.