

La riforma Fornero ad un anno dall'approvazione

Primi spunti operativi

Milano, 1 luglio 2013

Avv. Carlo Majer, *partner*



Temi caldi

Modifiche alle fattispecie contrattuali

Licenziamenti

Dimissioni

Rito c.d. Fornero

Contratto a tempo determinato

- Contratto «acausale»
 - Prorogabilità [*→ superamento dell'improrogabilità attraverso contratti collettivi anche aziendali*]
 - Proroga di fatto
 - Mancata/tardiva comunicazione al Cpl della proroga di fatto
- Maxi sanzione lavoro nero: no in caso di proroga di fatto
- Intervalli per la stipula di un nuovo CTD: no in caso di lavoratore in mobilità assunto con CTD [gli intervalli tornano ad essere 10/20 giorni]

Co. Co. Pro.

La riforma ha reso la stipulazione del contratto a progetto molto più difficoltosa:

Descrizione di uno specifico progetto funzionalmente collegato ad un determinato **risultato finale** obiettivamente verificabile.

Autonomia di contenuti ed obiettivi del progetto, pur potendo rientrare nel ciclo produttivo dell'impresa.

Compenso proporzionato → si fa riferimento ai **minimi CCNL**

Progressivo aumento dell'aliquota contributiva dal 27,72 % del 2013 al 33% del 2018

Partite IVA

Ambiti di minor rischio:

- Esercizio di professioni per le quali è richiesta l'iscrizione ad albi professionali
- Esercizio di professione di elevata qualità e professionalità (questa ipotesi presenta maggior rischio per il committente)

Suggerimento operativo:

Inserire un progetto per evitare che il contratto sia convertito in contratto di lavoro subordinato

Contratto di somministrazione di lavoro

- Cumulo con i contratti di lavoro a tempo determinato per le sole missioni.
- Applicazione anche alla somministrazione della maggiorazione contributiva dell'1,4%

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo [1]

- Applicazione: esclusione di tutta l'area dei licenziamenti *ad nutum*
- Valore della comunicazione
- Convocazione in DTL (cosa succede se non avviene)
- Mancata comparizione del datore di lavoro → conseguenza
- Decorrenza licenziamento

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo [2]

- È necessaria la lettera di licenziamento se si concilia con accettazione del licenziamento?
- Cosa si impugna? Comunicazione o lettera di licenziamento?
- Risoluzione consensuale in DTL: diritto all'ASpl?

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo [3]

Effetti positivi per il datore di lavoro della nuova
procedura di licenziamento per GMO:



Evita l'effetto sospensivo della malattia (usata
spesso fraudolentemente in passato)

Licenziamenti collettivi

Data la nuova previsione legislativa è utile inserire sempre nel verbale di accordo sindacale, una clausola di sanatoria di ogni eventuale vizio della comunicazione che apre la procedura

Dimissioni e risoluzione consensuale

L'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale è, oggi, posta sotto **condizione sospensiva**



Convalida

Convalida

- Comunicazione al Centro per l'Impiego della cessazione del rapporto di lavoro
- Sottoscrizione apposita sulla «ricevuta» inviata dal Cpl → evita lo scollamento tra il momento delle dimissioni e il momento in cui queste esplicano la propria efficacia.
- Inattività del lavoratore (7 giorni) in seguito all'invito formale del datore.
- Effetti retroattivi al momento della presentazione delle dimissioni

[Si applica la convalida anche ai contratti di collaborazione a progetto ed alle associazioni in partecipazione]*

Rito Fornero

Decadenze e preclusioni

Concentrazione in unica udienza:

Tentativo di conciliazione

Interrogatorio di parte

Comparizione dei testi

Discussione

Decisione

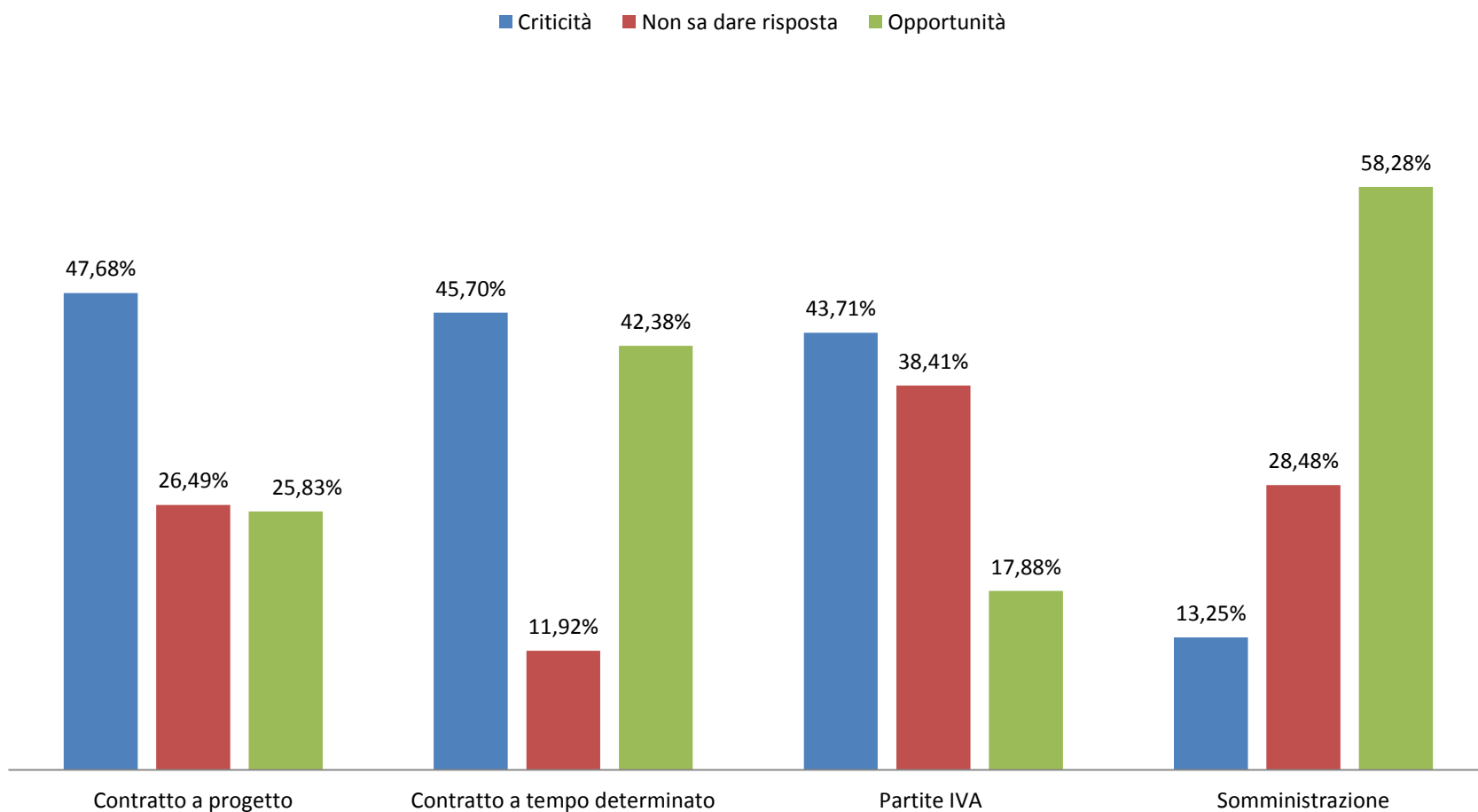
Rito Fornero [2]

Fase di opposizione → varia in base alla circoscrizione in cui ha luogo il processo.

Milano, Genova, Bologna: stesso giudice persona fisica

Napoli, Ancona, Torino, Firenze e Bari: magistrato differente per le due fasi

Valutazione delle modifiche alle fattispecie contrattuali



Valutazione delle modifiche apportate ai licenziamenti ed alle dimissioni

