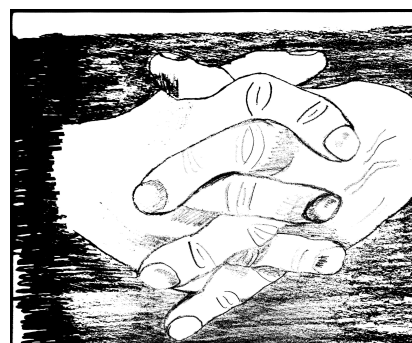
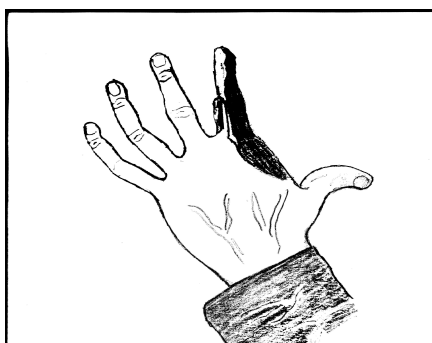
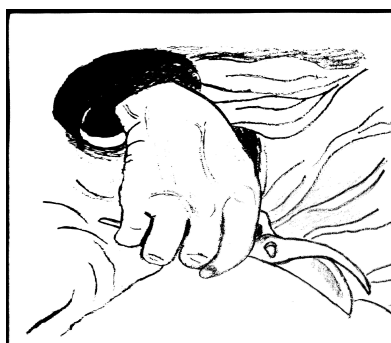


Strumenti

N. 2/2012

Immersioni nel mondo del lavoro



Studio di Consulenza del Lavoro

Dott. Maurizio Recchia

Tel. 3357370033 e-mail: postmaster@recchiamaurizio.it



Riflessioni sulla crisi economica

► Eccoci finalmente arrivati al secondo numero di **Strumenti**. Questa volta abbiamo scelto di proporvi l'editoriale che apre il nostro foglio informativo utilizzando lo strumento del video. Per vederlo dovete cliccare sul link sottostante e per tornare poi a leggere gli argomenti successivi basterà chiudere il browser internet attivato. Buona visione.

<http://www.youtube.com/watch?v=LtijkUpKpnl>

La procedura di mobilità

► Le imprese in stato di crisi che occupino più di 15 dipendenti e che intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna o più unità produttive nell'ambito di una stessa provincia (licenziamenti collettivi) sono tenute ad effettuare la procedura di mobilità prevista dagli art. 4 e 24 della Legge n. 223/91. E' fondamentale che l'impresa possa dimostrare oggettivamente uno stato di crisi (di fatto, evidenti e gravi perdite di bilancio, o soppressione di un reparto, o chiusura di un ramo dell'attività) senza la quale il ricorso alle procedure della legge 223/91 è inibito.

L'Azienda deve comunicare preventivamente per iscritto della propria volontà di iniziare tale procedura alle rappresentanze sindacali aziendali nonché alle rispettive Associazioni di categoria. In mancanza di esse, la comunicazione di avvio della procedura deve essere indirizzata alle Associazioni di categoria aderenti alle

confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Copia della lettera di avvio della procedura deve essere trasmessa anche all'Ufficio Vertenze istituito presso la Regione.

La comunicazione scritta dovrà contenere:

- i motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- i motivi tecnici, organizzativi e/o produttivi per i quali si ritiene di non poter evitare i licenziamenti;
- il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato (intendendosi per tale non solo il personale dell'unità produttiva interessata alla riduzione ma anche quello dell'intera impresa), i tempi di attuazione del programma di mobilità;
- eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze, sul piano sociale, dell'attuazione del programma di mobilità;
- specificazione del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente ed eventualmente dalla contrattazione collettiva.

Le Rappresentanze Sindacali potranno richiedere un esame congiunto tra le parti, entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di eccedenza.

L'esame congiunto dovrà esaurirsi entro 45 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione da parte delle Rappresentanze Sindacali.

L'impresa dovrà inviare agli Organi amministrativi (Ministero e Regioni) una comunicazione scritta circa il risultato della consultazione e sui motivi dell'eventuale esito negativo (allegare il verbale di mancato accordo).

In caso di mancato accordo, gli Organi amministrativi convocheranno le parti per un ulteriore esame della situazione e potranno formulare proposte per il raggiungimento di un accordo.

Questa ulteriore fase dovrà esaurirsi entro 30 giorni dal ricevimento da parte degli Organi amministrativi della comunicazione inviata dall'impresa.

Raggiunto l'accordo od esaurita la ulteriore procedura descritta l'impresa potrà collocare in mobilità i lavoratori interessati, nel modo seguente:

- comunicazione scritta ad ogni singolo lavoratore, nel rispetto dei termini di preavviso (allegando la documentazione tutta relativa alla procedura di mobilità, ivi compresi i parametri di individuazione adottati);
- comunicazione scritta alla Direzione Regionale per l'Impiego, alla Regione, alle RSA/RSU, alle OO.SS. di categoria ed alla propria Associazione datoriale, dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, indicando: nominativo, luogo di residenza, qualifica, livello di inquadramento, età, carichi di famiglia, e, soprattutto, indicando e fornendo le precise e specifiche modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta (carichi familiari, anzianità di servizio ed esigenze tecnico, produttive ed organizzative).

I lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di questa complessa procedura hanno diritto all'indennità di mobilità erogata dall'INPS se in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di effettivo lavoro - compresi i periodi di sospensione del rapporto per ferie, festività, infortuni e i periodi di astensione dal lavoro per gravidanza e puerperio - espletato in esecuzione di un rapporto a carattere continuativo e comunque non a termine (art. 16, comma 1, L. n. 223/1991; v. anche INPS circ. n. 148/1998). Per i lavoratori fino all'età di 40 anni non compiuti tale indennità spetta per 12 mesi, da 40 a 50 anni non compiuti per 24 mesi e oltre i 50 anni per 36 mesi. Ognuna di queste tre fasce di durata viene aumentata di ulteriori 12 mesi se l'Azienda che ha licenziato i lavoratori si trova nei territori dell'ex Mezzogiorno (Provincia di Latina e Frosinone e la parte della Provincia di Roma rientrante nei territori dell'ex Consorzio di Bonifica di Latina, nonché i comuni della Provincia di Rieti ricadenti nel circondario di Città Ducale) L'importo dell'indennità ammonta all'80% della retribuzione

teorica lorda spettante, che comprende le sole voci fisse che compongono la busta paga per i primi dodici mesi, mentre dal 13° mese è pari all'80% dell'importo lordo corrisposto nel primo anno. L'indennità non può superare i massimali stabiliti annualmente, e non può mai essere superiore all'importo della retribuzione percepita durante il rapporto di lavoro.

Alle liste di mobilità possono essere iscritti, con l'esclusione dal godimento dell'indennità economica, i seguenti lavoratori:

- a) i lavoratori licenziati da privati datori di lavoro non imprenditori (D. Lgs. 110/2004), a seguito di procedure di mobilità;
- b) i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, da imprese anche con meno di 15 dipendenti (art.4, L.236/93), per le quali non ricorrano le condizioni per l'attivazione delle procedure di mobilità (licenziamenti individuali).

La normativa vigente prevede, inoltre, agevolazioni contributive in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, tranne il caso descritto nella lettera a) del precedente paragrafo, consistenti in una riduzione dell'aliquota contributiva posta a carico del datore di lavoro ex art. 25, comma 9, L. n. 223/1991, pari a quella prevista per gli apprendisti (Aliquota del 10%) per i primi 18 mesi in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, ovvero in un contributo mensile a suo favore ex art. 8, commi 2 e 4 della stessa legge. Se il lavoratore iscritto alle liste di mobilità è assunto con contratto a tempo determinato l'agevolazione contributiva segue la durata dello stesso (fino a un massimo di 12 mesi), e nel caso in cui al termine venga trasformato in contratto a tempo indeterminato scattano altri 12 mesi di agevolazione contributiva. Dal 18 luglio 2012, ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 92/2012 (Riforma Fornero) all'agevolazione in parola (così come alle altre agevolazioni contributive) si applicano i seguenti principi:

- a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto 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) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari 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 anche all'utilizzatore.

Sull'obbligo del rispetto del diritto di precedenza ai fini dell'ottenimento delle agevolazioni contributive, vogliamo specificare che in linea di principio, tale diritto afferisce alla sfera giuridica del lavoratore: esso deve essere fatto valere attraverso una manifestazione di volontà ed è, per sua natura, disponibile.

Infine, occorre sottolineare che la riforma del lavoro fortemente voluta dal Ministro Fornero prevede la scomparsa dell'istituto della mobilità con decorrenza dal 1 gennaio 2017, inglobandolo nella nuova indennità di disoccupazione (ASPI) e con esso uscirà di scena sia l'indennità economica di mobilità che lo sgravio per le aziende che vogliono assumere il lavoratore iscritto alle liste di mobilità. A meno che i prossimi governi vogliano rimettere mano alla materia degli ammortizzatori sociali.

Novità nel contratto a tempo determinato

► La legge n. 92/2012 ha apportato delle novità anche per il contratto a tempo determinato, che vogliamo qui trattare per la grande diffusione che tale tipo di rapporto di lavoro ha assunto nel nostro paese. Va innanzitutto segnalata l'istituzione di una nuova fattispecie di tale contratto che potremmo definire "a causale". All'art. 1 comma 9 si dice che la "causale" non è richiesta nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso tra un datore di lavoro o utilizzatore ed un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, ex art. 20, comma 4, del D.L.vo n. 276/2003. Però, attenzione! Per tale contratto non è ammessa la proroga rispetto al termine iniziale.

Viene inoltre precisato che per l'apposizione del termine (al di fuori dell'ipotesi di contratto "a causale") le esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, possono essere riferite anche alla ordinaria attività del datore di lavoro. Inoltre il tempo di "sforamento" rispetto al termine previsto in contratto è stato aumentato da 20 giorni a 30 per i contratti fino a 6 mesi e a 50 giorni per quelli oltre i sei mesi. Se il rapporto a termine continua oltre il trentesimo giorno (se inferiore a sei mesi) od oltre il cinquantesimo (se uguale o superiore a sei mesi) il contratto si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza di tali termini.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'art. 1, entro un periodo di sessanta giorni (prima erano dieci) dalla scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero di novanta giorni (prima erano venti) dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. I contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 1-bis (che sono i nazionali, oppure, se delegati, quelli territoriali od aziendali), possono prevedere, stabilendone le

condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato:

- a) dall'avvio di una nuova attività;
- b) dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- c) dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- d) dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- e) dal rinnovo della proroga di una commessa consistente.

In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione (ossia il 18 luglio 2013), sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede ad individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste.

Con la nuova normativa, fermo restando il consenso del lavoratore, la proroga è possibile una sola volta quando il contratto iniziale è inferiore a tre anni. Non c'è più lo specifico riferimento alla eccezionalità, e la durata (cosa del tutto innovativa rispetto alla vecchia previsione della legge n. 230/1962) può essere superiore al contratto iniziale.

Inoltre, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i dodici mesi successivi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, mentre, paradossalmente, la precedenza legata alla riassunzione di un lavoratore licenziato per riduzione di personale o giustificato motivo oggettivo, è di sei mesi (art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, come modificato dall'art. 4, comma 6, del D.L.vo n. 297/2002).

Altra novità riguarda l'istituzione di un contributo aggiuntivo dell'1,4% per i contratti a tempo determinato a decorrere dal primo

gennaio 2013, a meno che il contratto non sia stipulato per ragioni “sostitutive” o per attività stagionali.

Infine cogliamo l'occasione dell'uscita di questo secondo numero di **Strumenti** per rispondere a una domanda che ci viene posta frequentemente: <<quale è la tutela della maternità nel caso di scadenza del contratto?>> In breve rispondiamo che lo stato di gravidanza non dà diritto al prolungamento del contratto a tempo determinato ma alla lavoratrice, scaduto il contratto, spetta l'indennità economica di maternità obbligatoria erogata direttamente dall'INPS qualora il congedo di maternità inizi entro 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro. Tale indennità spetta anche se il congedo di maternità inizi oltre i predetti 60 giorni, ma sussiste il diritto all'indennità di disoccupazione, alla mobilità oppure alla cassa integrazione. Per le disoccupate che negli ultimi due anni hanno svolto lavori esclusi dal contributo per la disoccupazione, il diritto all'indennità di maternità sussiste a condizione che il congedo di maternità sia iniziato entro 180 giorni dall'ultimo giorno di lavoro e che siano stati versati all'Inps 26 contributi settimanali negli ultimi due anni precedenti l'inizio del congedo stesso. Per una trattazione ancora più dettagliata dell'argomento vi rimandiamo ad una circolare del Ministero del lavoro che potrete consultare cliccando sul link sottostante.

<http://www.recchiamaurizio.it/pdf/maternitatempodeterminato.pdf>

Ci rendiamo conto di avervi chiamato ad uno sforzo di concentrazione notevole chiedendovi di leggere le informazioni esposte in questo numero. Così, come premio per la vostra pazienza, vogliamo farvi una sorpresa che ha a che fare con un viaggio a Dublino fatto l'estate scorsa. Se volete sapere di cosa si tratta dovete cliccare sul link sottostante.

<http://youtu.be/0wNJ6oFoMTE>

Grazie per l'attenzione e arrivederci al prossimo numero.

Maurizio Recchia