

SCHEDE DI LETTURA (9.4.2010)

Articolo 30

(Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro)

1. *In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente.*

2. *Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.*

3. *Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto, oltre che delle fondamentali regole del vivere civile e dell'oggettivo interesse dell'organizzazione, delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento.*

4. *L'articolo 75 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:*

«Art. 75. - (Finalità). - 1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo».

5. *All'articolo 76, comma 1, lettera c-ter), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi».*

6. *Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Gli adempimenti previsti dal presente articolo sono svolti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.*

L'**articolo 30** reca disposizioni relative al controllo giudiziale sul rispetto delle “clausole generali” contenute nella disciplina legislativa in materia di lavoro, alla **certificazione dei contratti di lavoro** nonché alle valutazioni da parte del giudice nei contenziosi concernenti i licenziamenti individuali.

In particolare, il **comma 1** è volto a delimitare il potere di controllo giudiziale sulla ricorrenza dei presupposti previsti dalle cd. “clausole generali” contenute nelle disposizioni di legge relative ai rapporti di lavoro subordinato privato ed agli altri rapporti di lavoro (sostanzialmente di carattere “parasubordinato”) di cui all'articolo 409 c.p.c., nonché ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 63, comma 1, del D.Lgs. 165/2001.

Il comma in esame ricomprende tra le richiamate clausole anche le norme in materia di instaurazione del rapporto di lavoro e recesso dal medesimo rapporto, di esercizio dei poteri del datore di lavoro, nonché in caso di trasferimento di azienda.

Si ricorda che l'articolo 63, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 ha attribuito alla giurisdizione del giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni - ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo - incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, anche se vengano in questione atti amministrativi presupposti, i quali, se sono rilevanti ai fini della decisione, sono disapplicati dal giudice se illegittimi.

Si consideri, inoltre, che il comma 4 del medesimo articolo 63 ha disposto che restano devolute al giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per il reclutamento dei dipendenti pubblici, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai menzionati rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico, ivi comprese le controversie relative ai diritti patrimoniali connessi.

Con riferimento a tali clausole, il comma in esame dispone che il **controllo giudiziale debba limitarsi esclusivamente** all'accertamento del **presupposto di legittimità e non possa estendersi al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive**, le quali spettano al datore di lavoro o al committente.

Il **comma 2** reca disposizioni volte a rafforzare il valore vincolante, nei confronti del giudice, dell'accertamento effettuato in sede di **certificazione dei contratti di lavoro**.

Si ricorda che il **D.Lgs. 10 settembre 2003**, concernente la riforma del mercato del lavoro, conseguentemente all'introduzione delle nuove tipologie di lavoro flessibile, ha previsto un'apposita **procedura di certificazione volontaria del contratto stipulato tra le parti**, al fine di ridurre il contenzioso in materia di individuazione della tipologia di specifici contratti flessibili (articolo 75). Tale procedura, che sulla base delle modifiche apportate dal successivo D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, trova applicazione nei confronti di tutti i contratti e si attiva presso specifiche Commissioni di certificazione, sostanzialmente attribuisce piena forza legale al contratto, escludendo la possibilità di ricorso in giudizio se non in caso di erronea qualificazione del contratto, difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione o vizi del consenso e mantenendo la sua efficacia giuridica fino all'accoglimento di uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili.

Possono svolgere la procedura di certificazione, che è volontaria e consegue necessariamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro (articolo 78), le Commissioni di certificazione istituite presso (articolo 76):

- gli enti bilaterali costituiti su iniziativa di associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi. Tali enti possono altresì certificare le rinunzie e le transazioni di cui all'articolo 2113 c.c. (articolo 82);
- le Direzioni provinciali del lavoro, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro;
- le Università, pubbliche e private, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo, ai sensi dell'articolo 66 del D.P.R. 382/1980;
- il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse, ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro. In questo caso le commissioni di certificazione istituite presso le DPL e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero stesso;

- i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla L. 12/1979, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento. **Tale norma è, tuttavia, oggetto di novella da parte del successivo comma 5 del dell'articolo in esame.**

Tali sedi di certificazione svolgono anche funzioni di consulenza ed assistenza effettiva alle parti del contratto di lavoro (articolo 81).

L'articolo 78 disciplina il procedimento di certificazione, che è volontario e richiede una istanza scritta delle parti del contratto di lavoro. In particolare le procedure di certificazione sono determinate all'atto della costituzione delle commissioni di certificazione dalle Direzioni provinciali del lavoro, dagli enti bilaterali e dalle Università (pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie). Tali procedure, inoltre, sono svolte nel rispetto dei codici di buone pratiche, nonché di specifici principi, quali:

- l'obbligo di comunicazione di inizio procedimento alle Direzioni provinciali del lavoro, che provvedono ad inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Tali autorità possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;
- il procedimento di certificazione deve essere concluso entro il termine di 30 giorni dal ricevimento dell'istanza;
- la motivazione dell'atto di certificazione, il quale deve contenere anche il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere;
- infine, l'atto di certificazione deve contenere un'esplicita menzione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione. I codici di buone pratiche, adottati con decreto del Ministro del lavoro, hanno il fine di individuare le clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. I codici devono recepire, se esistenti, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

I moduli e i formulari per la certificazione del contratto o del relativo programma negoziale, definiti con apposito decreto del Ministro del lavoro, devono tenere conto, all'uopo, degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

Gli effetti della certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento dell'accoglimento, con sentenza di merito, di uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili, fatti salvi i provvedimenti cautelari. Nei confronti dell'atto di certificazione le parti e i terzi interessati dagli effetti dello stesso possono proporre ricorso, presso il tribunale con funzioni del giudice del lavoro, per vizi del consenso, erronea qualificazione del contratto, oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua attuazione. Tuttavia, chiunque intenda presentare ricorso giurisdizionale contro la certificazione, deve obbligatoriamente rivolgersi alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di obbligatorio di conciliazione, ai sensi dell'articolo 410 c.p.c. (articoli 79 e 80).

L'accertamento giurisdizionale per erroneità della qualificazione ha effetto dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale, mentre l'accertamento per difformità ha effetto a decorrere dal momento in cui la sentenza accerta l'inizio della difformità.

Il giudice del lavoro, inoltre, terrà conto del comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia dinanzi alla commissione di certificazione, ai fini di quanto previsto dagli articoli. 9, 92 e 96 c.p.c..

Inoltre, le parti possono presentare ricorso contro l'atto certificatorio, dinnanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

Infine, la disciplina in questione prevede ulteriori ipotesi in cui si può far ricorso alle procedure di certificazione: rinunzie e transazioni del lavoratore (articolo 82), deposito del regolamento interno delle cooperative (articolo 83), stipulazione di appalto e attuazione del relativo programma negoziale anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto (articolo 84).

In sostanza, una volta effettuata validamente la procedura di certificazione, gli organi ispettivi sarebbero vincolati dalla stessa, dovendo necessariamente ricorrere al giudice per far accertare la difformità tra il contratto oggetto di certificazione e il concreto atteggiarsi del rapporto. Inoltre, l'organo amministrativo che voglia discostarsi dalla certificazione relativamente alla qualificazione del rapporto di lavoro, non potrà contare esclusivamente sui propri poteri amministrativi, ma dovrà necessariamente investire della questione il giudice al fine di ottenere una sentenza che dimostri che nel caso concreto è configurabile un rapporto di lavoro diverso da quello certificato.

Con la disposizione in esame, si prevede che il **giudice**, nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle clausole in esso contenute, **non possa discostarsi dalle valutazioni delle parti** espresse nell'ambito della certificazione dei contratti di lavoro, **salvo nei casi** di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra la previsione negoziale certificata e la sua attuazione.

Il successivo **comma 3** reca disposizioni relative agli elementi presenti nei contratti collettivi e individuali di lavoro a cui il giudice deve far riferimento nei contenziosi relativi ai **licenziamenti individuali**.

In particolare, si dispone che il giudice, nel valutare le motivazioni poste alla base del licenziamento, debba tener conto - "oltre che delle fondamentali regole del vivere civile e dell'oggettivo interesse dell'organizzazione", anche delle **tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo, presenti nei contratti collettivi di lavoro** ovvero, se stipulati con l'assistenza delle richiamate commissioni di certificazione, **nei contratti individuali di lavoro**.

Analogamente, il giudice deve tener conto degli elementi e dei parametri appositamente individuati dai suddetti contratti, nello stabilire, ai sensi dell'art. 8 della L. 15 luglio 1966, n. 604, le **conseguenze da riconnettere al licenziamento**. A tal fine, inoltre, il giudice deve comunque tener conto di una serie di elementi, quali le dimensioni e le condizioni dell'attività del datore di lavoro; la situazione del mercato del lavoro locale; l'anzianità e le condizioni del lavoratore; il comportamento delle parti contrattuali anche nel periodo precedente al licenziamento.

Il richiamato articolo 8 della L. 604/1966 dispone che, ove non ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento e limitatamente ai casi in quest'ultimo non rientri nell'ambito di applicazione della "tutela reale" di cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti (cd. tutela obbligatoria). La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore a dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore a venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

Il **comma 4** sostituisce interamente l'articolo 75 del D.Lgs. 276/2003, che individua la finalità della procedura di certificazione.

Rispetto al testo vigente, la disposizione in esame **amplia l'ambito oggettivo** di intervento della procedura di certificazione, **utilizzabile** non solamente in relazione alla "qualificazione dei contratti di lavoro", bensì, in senso più generale, al "**contenzioso in materia di lavoro**". La **certificazione opera**, inoltre, su tutti i contratti in cui sia **dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro**.

Il **comma 5**, modificando la lettera *c-ter* dell'art. 76, comma 1, del citato D.Lgs. 276/2003 (vedi *supra*), prevede che la **costituzione delle commissioni di certificazione presso i consigli provinciali dei consulenti del lavoro**, possibile esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento, **possa avvenire unicamente nell'ambito di intese definite**

tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi.

Il **comma 6**, infine, dispone che dall'attuazione dell'articolo in esame non debbano derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Gli adempimenti ivi previsti sono svolti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Articolo 32

(Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato).

1. Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti:

«Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, ovvero dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo».

2. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidità e di inefficacia del licenziamento.

3. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre:

a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;

b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile;

c) al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;

d) all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche:

a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;

b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge;

c) alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del trasferimento;

d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

6. In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 è ridotto alla metà.

7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile.

L'articolo 32 reca disposizioni relative alle modalità e ai termini per l'**impugnazione dei licenziamenti individuali (commi 1-4)** e sui criteri di determinazione della **misura del risarcimento** nei casi in cui è prevista la **conversione del contratto a tempo determinato** in contratto a tempo indeterminato (**commi 5-7**).

La **vigente disciplina dei licenziamenti individuali** è differenziata in ragione della "soglia dimensionale" del datore di lavoro, secondo una articolazione di ipotesi che, peraltro, rispetto ai testi originari delle leggi in materia (L. 15 luglio 1966, n. 604; articolo 18 della L. 20 maggio 1970, n. 300), è stata semplificata dalla L. 11 maggio 1990, n. 108.

A parte le situazioni, ormai residuali, in cui permane il regime di libera recedibilità (c.d. recesso *ad nutum*), originariamente previsto per tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato dall'articolo 2118 del codice civile, la disciplina vigente, nel caso di licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo, distingue un'area nella quale si applica la c.d. "tutela reale" del lavoratore, prevista dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ed un'area nella quale si applica invece la c.d. "tutela obbligatoria", di cui all'articolo 8 della L. 604/1966. Nel primo caso, il datore di lavoro ha l'obbligo di reintegrare il lavoratore illegittimamente licenziato, salvo che questi non preferisca farsi liquidare una indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro; nel secondo, spetta al datore di lavoro la scelta tra la riassunzione del lavoratore e la corresponsione di una indennità pecuniaria.

L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, come accennato, prevede la "**tutela reale**", che comporta la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato nel posto di lavoro. Tale forma di tutela si applica nei confronti dei datori di lavoro (imprenditori e non imprenditori) che occupino più di 15 dipendenti (ovvero 5 dipendenti per gli imprenditori agricoli) in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento. La medesima forma di tutela si applica altresì nei confronti dei datori di lavoro che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro che occupa alle sue dipendenze più di 60 lavoratori.

Si ricorda che la normativa vigente, a parte il caso del licenziamento illegittimo per mancanza di giusta causa o giustificato motivo, prevede la “tutela reale” (e quindi la reintegrazione), indipendentemente dai limiti dimensionali del datore di lavoro, allorché il giudice abbia:

-dichiarato inefficace il licenziamento per mancanza della forma scritta o della comunicazione, sempre per iscritto, dei motivi del licenziamento stesso (articolo 2 della legge n. 604/1966);

-ovvero dichiarato la nullità del licenziamento discriminatorio, in quanto determinato (a prescindere dalla motivazione adottata) da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali, ovvero da ragioni di discriminazione razziale, di lingua o di sesso (articolo 4 della legge n. 604/1966 e articolo 15 della legge n. 300/1970).

Con la stessa sentenza con cui il giudice dispone la reintegrazione ai sensi dell'articolo 18, comma 1 (che, ai sensi dell'articolo 18, comma 6, è provvisoriamente esecutiva) il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore, stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali per il medesimo periodo. Il risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità di retribuzione globale di fatto (articolo 18, comma 4).

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno quantificato come sopra, al prestatore di lavoro è riconosciuta la facoltà di chiedere, in luogo della reintegrazione, un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto (articolo 18, comma 5).

Al di fuori del campo di applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, e quindi essenzialmente per le imprese fino a 15 dipendenti, si applica invece la “**tutela obbligatoria**” di cui all'articolo 8 della legge n. 604/1966. Tale articolo dispone che, ove non ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, "il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore a dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore a venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro".

A prescindere dalle diverse opinioni prospettate in dottrina ed in giurisprudenza circa la configurazione, dal punto di vista teorico, del rapporto tra le due obbligazioni (riassunzione e risarcimento del danno), è certo che la norma di cui sopra non consente al lavoratore di ottenere, senza il concorso della volontà del datore di lavoro, il ripristino della precedente posizione lavorativa. Per altro verso, il risarcimento previsto nel caso di mancata riassunzione (che deve intendersi comunque dovuto anche quando sia il lavoratore a non voler ripristinare il rapporto, per effetto della sentenza interpretativa di rigetto n. 194 del 28 dicembre 1970 della Corte costituzionale) è comunque inferiore a quello previsto dall'articolo 18 della legge n. 300/1970.

Sussistono poi opinioni diversificate anche in ordine alla questione se la riassunzione dia luogo ad un nuovo rapporto di lavoro (come sembra ritenere l'opinione prevalente), ovvero costituisca la prosecuzione o la rinnovata attuazione del precedente rapporto, questione la cui soluzione ha naturalmente conseguenze significative per vari profili (spettanza di ulteriori erogazioni per i periodi intermedi, anzianità aziendale, trattamento di fine rapporto).

Il **comma 1** sostituisce i commi 1 e 2 dell'articolo 6, della L. 604/1966, prevedendo che l'impugnazione del licenziamento con qualsiasi atto scritto (anche extragiudiziale, purché idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale) è inefficace se entro i successivi 180 giorni il ricorso non è depositato nella cancelleria del tribunale

competente o non viene data comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. Qualora la conciliazione o l'arbitrato non vadano a buon fine, il ricorso deve essere presentato entro 60 giorni dal rifiuto o mancato accordo.

Il **comma 2** precisa che i termini previsti dal comma 1 per l'impugnazione del licenziamento si applicano anche ai casi di **invalidità e inefficacia del licenziamento**

I **commi 3 e 4** precisano che i termini previsti dal comma 1 per l'impugnazione del licenziamento si applicano anche:

a) ai **licenziamenti che presuppongano la risoluzione di questioni** attinenti alla qualificazione del rapporto lavorativo ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;

b) al **recesso del committente** nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto;

La collaborazione coordinata e continuativa si configura come un rapporto di lavoro nel quale il collaboratore si impegna a compiere un'opera od un servizio, in via continuativa, a favore del committente, ed in coordinamento con il committente stesso, senza che però si crei un vero e proprio vincolo di subordinazione.

Il D.Lgs. 276/2003 ha introdotto una specifica disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative (lavoro a progetto), finalizzata a superare gli abusi che hanno condotto all'uso talvolta improprio di tale strumento contrattuale per eludere la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

A tal fine si stabilisce (articolo 61), creando in questo modo la nuova figura del lavoratore a progetto, l'obbligo di ricondurre i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Da tale previsione sono escluse le prestazioni meramente occasionali, cioè i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5 mila euro. Sono escluse dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a progetto anche le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi.

Il contratto di lavoro a progetto deve essere redatto in forma scritta *ad probationem*, deve contenere, tra gli altri, l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e del progetto, o programma, di lavoro o delle fasi di esso, nonché il corrispettivo e le relative modalità di pagamento e le forme di coordinamento del lavoratore, che in ogni caso non devono essere tali da pregiudicare l'autonomia del collaboratore stesso. Lo stesso contratto, infine, deve prevedere forme di tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto (articolo 62).

Si prevede che, nel caso in cui i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa siano instaurati senza individuare uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, vengono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto (articolo 69, comma 1).

Si consideri, infine, che la disciplina del lavoro a progetto non si applica al settore pubblico, poiché l'art. 1 del D.Lgs. 276/2003 dispone espressamente che la disciplina introdotta dal medesimo decreto non si applica alle amministrazioni pubbliche e al relativo personale.

c) al **trasferimento del lavoratore subordinato** da un'unità produttiva ad un'altra.

Si ricorda che l'articolo 2103 c.c. stabilisce che il lavoratore dipendente non può essere trasferito da una unità produttiva ad una altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e che ogni patto contrario è nullo.

d) a tutte le tipologie di contratti di lavoro a tempo determinato.

e) alla **cessione del contratto di lavoro** ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile;

L'articolo 2112 c.c. stabilisce che, in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario, con il lavoratore che conserva tutti i diritti derivanti dall'anzianità di servizio raggiunta prima del trasferimento, nonché quelli previsti nel contratto individuale, con particolare riferimento ai diritti relativi all'inquadramento di categoria e retributivo. Le condizioni di lavoro determinate nel contratto collettivo applicato al momento della cessione vengono mantenute fino alla data della sua scadenza, a meno che il cessionario non applichi un altro contratto collettivo (che quindi prevale).

Il soggetto cedente è obbligato in solido con il cessionario per tutti i crediti che il dipendente vantava al momento del trasferimento; tuttavia il lavoratore può liberare il cedente da tali obbligazioni.

Nella norma del codice richiamata, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, ferma restando la facoltà del datore di lavoro di recedere dal rapporto secondo quanto previsto dalla disciplina sul licenziamento.

Il trasferimento d'azienda – disciplinato dall'articolo 2112 c.c. e dall'articolo 47 della legge 428/1990 come modificato dall'articolo 1 del D.Lgs. 18/2001 – consiste nel trasferimento di un'entità economica, vista come un insieme organizzato di mezzi per lo svolgimento di una determinata attività, che mantiene la sua identità, sia pubblica sia privata, indipendentemente dal fatto che venga perseguito o meno un fine di lucro.

Il trasferimento può anche riguardare un ramo d'azienda, a condizione che l'attività ceduta sia idonea ad essere collocata utilmente sul mercato, costituendo un'entità economica suscettibile di essere oggetto di un'attività autonoma di impresa da parte dell'acquirente, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

f) in ogni altro caso in cui, compresa la **somministrazione irregolare** (art. 27 del d.lgs. n. 276 del 2003), si chiedi la costituzione o l'accertamento di un **rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto**.

L'articolo 27 del D.lgs. 276/2003 prevede che quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni stabilite dalla legge, il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

In tali casi, la norma prevede che tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, liberino il soggetto utilizzatore dal debito corrispondente nella misura della somma effettivamente pagata. Allo stesso modo, tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto utilizzatore.

Infine, la norma stabilisce che il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, alla verifica delle ragioni che la giustificano e non può spingersi a sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.

I **commi 5, 6 e 7** dettano norme, valesse anche per i giudizi pendenti alla data di entrata in vigore della legge, volte a disciplinare il **risarcimento del lavoratore** nel caso in cui, a seguito della violazione delle norme relative al contratto di lavoro a tempo determinato, sia prevista la sua **trasformazione in contratto a tempo indeterminato**.

In particolare, si prevede l'obbligo per il datore di lavoro di risarcire il lavoratore con una **indennità onnicomprensiva da 2,5 a 12 mensilità**, ridotta alla metà nel caso di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati a termine nell'ambito di specifiche graduatorie.

Appare opportuno chiarire espressamente che l'indennità in questione è corrisposta in sostituzione della sanzione della trasformazione del rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato.

Merita preliminarmente ricordare che una norma di contenuto analogo era stata introdotta dall'articolo 21 del D.L. 112/2008. Tale disposizione aveva inserito l'**articolo 4-bis del D.lgs. n. 368/2001**, prevedendo che, con riferimento ai soli **giudizi in corso alla data di entrata in vigore della disposizione**, e fatte **salve le sentenze passate in giudicato**, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, del D.lgs. n. 368/2001, il datore di lavoro fosse tenuto unicamente ad indennizzare il prestatore di lavoro con **un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione** globale di fatto. Tale disposizione è stata successivamente **dichiarata incostituzionale con sentenza n. 214 del 2009**, per violazione del principio di uguaglianza sancito dall'articolo 3 della Costituzione. La Corte Costituzionale ha motivato la propria decisione sul fatto che "situazioni di fatto identiche (contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nello stesso periodo, per la stessa durata, per le medesime ragioni ed affetti dai medesimi vizi) risultano destinatarie di discipline sostanziali diverse (da un lato, secondo il diritto vivente, conversione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato e risarcimento del danno; dall'altro, erogazione di una modesta indennità economica), per la mera e del tutto casuale circostanza della pendenza di un giudizio alla data (anch'essa sganciata da qualsiasi ragione giustificatrice) del 22 agosto 2008 (giorno di entrata in vigore dell'art. 4-bis del D.lgs. n. 368 del 2001, introdotto dall'art. 21, comma 1-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112)".

Il contratto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dal **decreto legislativo n. 368 del 2001**.

L'articolo 1 consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni.

L'articolo 2 vieta l'apposizione del termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti; presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine; da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

L'articolo 4 prevede che il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

L'articolo 5 prevede che se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, **il contratto si considera a tempo indeterminato** dalla scadenza dei predetti termini. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, **il secondo contratto si considera a tempo indeterminato**. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, **il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato** dalla data di stipulazione del primo contratto.

Il comma 4-bis dell'articolo 5, introdotto dall'articolo 40 della legge n. 247 del 2007), prevede poi che, ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, **il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato**. In deroga a quanto disposto dalla sopracitata disposizione, tuttavia, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, **il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato**.

Il comma 4-quater dell'articolo 5 dispone che lavoratore il quale, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha (fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) **diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Art. 50
(Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative)

Fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili ad un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro che abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, commi 1202 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

L'**articolo 50** reca due norme di carattere transitorio sui **rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**.

In particolare si introducono specifici criteri di determinazione della misura del **risarcimento**, per i casi di accertamento della natura subordinata di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa laddove il datore di lavoro abbia offerto la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato.

Gli **articoli 61-69 del decreto legislativo n. 276 del 2003** hanno introdotto una specifica disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative (lavoro a progetto), applicabile al solo settore lavorativo privato, finalizzata a superare gli abusi che hanno condotto all'uso talvolta improprio di tale strumento contrattuale, per eludere la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Con la nuova fattispecie del lavoro a progetto è stato previsto l'obbligo (articolo 61) di ricondurre i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Da tale previsione sono escluse le prestazioni meramente occasionali, cioè i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5.000 euro (articolo 61, comma 2). Pertanto vengono fissati due criteri alternativi, uno correlato alla durata della prestazione nei confronti dello stesso committente, l'altro correlato all'ammontare del corrispettivo, che servono a distinguere le prestazioni meramente occasionali dalle collaborazioni coordinate e continuative vere e proprie, che vengono disciplinate dalle disposizioni sul lavoro a progetto.

Sono altresì escluse dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a progetto anche le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi.

Nel caso in cui i richiamati rapporti siano instaurati senza individuare uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, vengono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto (articolo 69, comma 1).

La determinazione del progetto e di tutti gli elementi accessori è lasciata alla contrattazione. Il contratto, infatti, che deve essere redatto in forma scritta ad probationem, deve contenere, tra gli altri, l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e del progetto, o programma di lavoro o delle fasi di esso, nonché il corrispettivo e le relative modalità di pagamento e le forme di coordinamento del lavoratore, che in ogni caso non devono essere tali da pregiudicare l'autonomia del collaboratore stesso. Lo stesso contratto, infine, deve prevedere forme di tutela e di sicurezza della salute del collaboratore di progetto (articolo 62).

I contratti si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o fase di esso che ne costituisce l'oggetto. E' comunque prevista la possibilità, per le parti contraenti, di recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero in seguito a quanto disposto nel contratto (articolo 67).

Il compenso è proporzionato (articolo 63) alla quantità e qualità del lavoro, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

E' stata prevista la possibilità, per il collaboratore a progetto, di svolgere l'attività nei riguardi di più committenti, anche se lo stesso non può svolgere attività concorrenziale nei confronti dei committenti stessi né può venire meno all'obbligo di riservatezza (articolo 64).

Lo stesso D.Lgs. 276 ha individuato (articoli 65 e 66) alcuni diritti del collaboratore a progetto.

In particolare (articolo 65), il collaboratore ha il diritto ad essere riconosciuto autore dell'invenzione eventualmente fatta nello svolgimento del rapporto. In ogni caso, i diritti e gli obblighi delle parti sono regolati da leggi speciali, comprese le disposizioni di cui all'articolo 12-bis della L. 633 del 1941.

Il successivo articolo 66 disciplina ulteriori diritti del collaboratore a progetto.

In particolare, si stabilisce che:

- la gravidanza, malattia ed infortunio non comportano estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo. In caso di gravidanza, inoltre, la durata del rapporto è prorogata di 180 giorni, salvo previsione contrattuale più favorevole;
- in caso di infortunio o malattia, salva diversa previsione contrattuale, la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il contratto si intende comunque risolto se la sospensione si protrae per un periodo superiore ad un sesto della durata stabilita nel contratto, se determinata, ovvero superiore a 30 giorni per i contratti a durata determinabile;
- infine, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del capo in esame si applicano specifiche norme, tra le quali si ricordano quelle sul processo del lavoro, quelle sulla tutela della maternità per le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS, le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro, attualmente regolate dal recente D.Lgs. 81/2008, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della L. 488/1999 (finanziaria 2002).

L'articolo in esame determina la misura del **risarcimento** nei casi in cui sia stata accertata la **natura subordinata** di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Fatte salve le **sentenze passate in giudicato**, infatti, nei casi richiamati, il datore di lavoro, nel caso in cui abbia offerto entro il **30 settembre 2008**, la stipulazione di un **contratto di lavoro subordinato** ai sensi della disciplina transitoria sulla stabilizzazione dell'occupazione, di cui all'articolo 1, commi da 1202 a 1210, della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria per il 2007), è **tenuto unicamente ad indennizzare** il prestatore di lavoro con **un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione**, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della L. 15 luglio 1966, n. 604.

Il richiamato articolo 8 stabilisce che nel caso in cui si accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro sia tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di 3 giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo a specifici parametri d'impresa. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 10 anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di 15 prestatori di lavoro.

I richiamati **commi 1202-1210 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006** (Finanziaria 2007) sono volti a promuovere la "trasformazione" dei rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa (di seguito: co.co.co.), anche a progetto, in rapporti di lavoro subordinato e a favorire il corretto utilizzo dei medesimi rapporti di collaborazione.

Si evidenzia che i **contratti di lavoro subordinato conclusi per avvalersi delle disposizioni in esame non devono necessariamente essere stipulati a tempo indeterminato**. Ciò si desume, oltre che dall'ultimo periodo del comma 1203 - che prevede la spettanza dei benefici previsti dalla vigente normativa nel caso in cui i contratti di lavoro siano stipulati a tempo indeterminato - anche e soprattutto dal comma 1210, secondo cui i rapporti di lavoro subordinato instaurati a seguito della "trasformazione" del rapporto di lavoro dei collaboratori devono avere una durata non inferiore a 24 mesi.

Il comma 1202, ha disposto che i datori di lavoro che intendano procedere alla suddetta trasformazione dei rapporti di lavoro sono tenuti - anche per garantire un utilizzo corretto dei rapporti di co.co.co. - a stipulare entro il 30 aprile 2007 appositi accordi aziendali o territoriali, se nelle aziende non siano presenti le rappresentanze sindacali o unitari, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Il successivo comma 1203 ha previsto che gli accordi sottoscritti promuovono la trasformazione dei rapporti di co.co.co. (anche a progetto) in rapporti di lavoro subordinato e che i lavoratori, a seguito dell'accordo, sottoscrivono appositi atti di conciliazione ai sensi degli articoli 410 e 411 c.c.. L'ultimo periodo del comma 1203, come accennato, precisa che i contratti di lavoro subordinato stipulati a tempo indeterminato godono dei benefici previsti dalla legislazione vigente.

Il comma 1204 ha stabilito che le parti sociali possano stabilire, anche mediante accordi interconfederali, misure volte a contribuire al corretto utilizzo del rapporto di co.co.co. (anche a progetto) e a prevedere condizioni più favorevoli per i lavoratori che continuano ad essere utilizzati con i medesimi rapporti, ai sensi dell'articolo 61, comma 4, del D.Lgs. 276/2003.

Il comma 1205 ha subordinato la validità degli atti di conciliazione all'adempimento dell'obbligo da parte del datore di lavoro del versamento alla gestione separata INPS, a titolo di contributo straordinario finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale, di una somma pari alla metà della quota di contribuzione a carico dei committenti per i periodi pregressi di svolgimento del rapporto di co.co.co. (anche a progetto), per ciascun lavoratore interessato alla trasformazione del medesimo rapporto.

Il comma 1206 ha disposto che i datori di lavoro siano tenuti a depositare presso l'INPS gli atti di conciliazione insieme ai contratti stipulati con i lavoratori e all'attestazione del versamento di un terzo di quanto complessivamente dovuto a titolo di contributo straordinario integrativo alla gestione separata INPS. La parte rimanente del contributo deve essere versata in trentasei rate mensili. Qualora il datore di lavoro non dovessero procedere ai versamenti delle rate a titolo di contributo straordinario integrativo, si applicano le sanzioni previste in caso di omissione contributiva.

Il comma 1207 ha precisato gli effetti della stipula degli atti di conciliazione e dell'adempimento degli obblighi da parte del datore di lavoro. In particolare, gli atti di conciliazione producono gli effetti degli articoli 410 e 411 c.c. con riferimento ai diritti di natura retributiva, contributiva e risarcitoria relativi al periodo pregresso. Inoltre, è stato previsto che il regolare versamento del contributo straordinario integrativo (eventualmente in forma rateale ai sensi del comma 1206) determina l'estinzione dei reati previsti dalle leggi speciali in materia di versamenti di contributi previdenziali o premi assicurativi e di imposte sui redditi, nonché di obbligazioni per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio connesso alla denuncia e al versamento di contributi e premi. Inoltre la disposizione, per quanto riguarda le violazioni in materia contributiva ed assicurativa, sembrerebbe prevedere esclusivamente l'estinzione dei reati in materia di versamento di contributi e dei premi e delle sanzioni amministrative (nonché degli oneri accessori) connesse al versamento dei contributi e dei premi, alla denuncia contributiva mensile all'INPS nonché alla denuncia delle retribuzioni all'INAIL ai fini del pagamento dei premi assicurativi. Invece nulla sembrerebbe previsto per le omissioni o irregolarità relative alle registrazioni sui libri di cui è obbligatoria la tenuta, che integrano ipotesi di evasione e non di semplice omissione. Il comma 1207 ha disposto, inoltre, sempre al fine di incentivare la stabilizzazione dei lavoratori, che per effetto degli atti di conciliazione è precluso ogni accertamento di natura fiscale e contributiva per i pregressi periodi di lavoro prestato come co.co.co. dai lavoratori interessati dalla trasformazione del rapporto.

Il comma 1208, infine, ha consentito l'accesso alla procedura di trasformazione dei rapporti di lavoro anche ai datori di lavoro che siano stati destinatari di provvedimenti amministrativi e giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro. Comunque, per accedere alla procedura di trasformazione dei rapporti di lavoro il datore di lavoro deve stabilizzare tutti i lavoratori per i quali sussistono le stesse condizioni dei lavoratori la cui posizione dia stata oggetto di accertamenti ispettivi.