

Inquadramento sistematico della riforma e contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

*Francesco Bacchini
Università degli Studi di Milano-Bicocca
Of Counsel Studio Legale Lexellent*

Il Jobs Act

Il c.d. Jobs Act, ossia la Legge delega n. 183/2014 ed i D.lgs. attuativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150, 151 del 2015, rappresenta l'ennesima riforma del diritto e del mercato del lavoro in Italia.



Nonostante l'ampiezza dell'intervento normativo relativo a:

- politiche attive e passive del lavoro,
- maternità,
- conciliazione vita-lavoro,
- attività ispettive,
- semplificazione burocratica,

i provvedimenti più significativi e di maggior impatto tecnico ed operativo sono quelli concernenti:

- l'introduzione del **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e tutele crescenti** (D.lgs. n. 23);
- la riforma organica dei **contratti di lavoro e della nuova normativa in tema di mansioni** (D.lgs. n. 81);
- la nuova disciplina in materia di **controlli a distanza dei lavoratori** (D.lgs. n. 151).

Il lavoro giornalistico

Il rapporto di lavoro giornalistico si caratterizza per indubbe peculiarità.

Si evidenziano:

- l'alterazione/attenuazione degli elementi tipici della subordinazione lavorativa, con ampia autonomia professionale e discrezionalità nello svolgimento dell'attività, in ossequio alla l. n. 69/1963 («Ordinamento della professione giornalistica»);
- il carattere necessariamente intellettuale della prestazione ed i vincoli derivanti dall'obbligo di iscrizione nell'albo professionale;
- il carattere collettivo dell'opera redazionale;
- i vincoli posti dalla legge per la pubblicazione del giornale e la diffusione delle notizie.



Elementi tipici della subordinazione giornalistica:

- **stabile inserimento nell'organizzazione aziendale** che, per definizione contrattuale da luogo alla figura del giornalista c.d. «**collaboratore fisso**»;
- **carattere continuativo e non occasionale della prestazione** che si riscontra quando il giornalista abbia l'obbligo di curare un argomento o settore di informazione e per conseguire tale scopo metta costantemente a disposizione la sua opera, non venendo meno, la stessa, tra una prestazione e l'altra (non rilevando in senso contrario il fatto che la retribuzione sia legata alle singole prestazioni).

Poiché a causa della peculiarità delle mansioni, non è agevolmente ravvisabile l'elemento, decisivo, dell'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, può qualificarsi **lavoratore giornalistico autonomo**:

- un collaboratore esterno, occasionale (p.iva, attività giornalistica autonoma occasionale, cessione diritto d'autore, c.d. *Freelance*) o abituale (co.co.co),
- che esercita l'attività giornalistica in modo autonomo e indipendente,
- senza sottoposizione all'altrui potere gerarchico,
- senza essere vincolato a orari di lavoro o alla presenza in redazione,
- senza obblighi di esclusiva.

(vedi accordo FIEG FNSI sul lavoro autonomo del 19 giugno 2014).

Jobs act e lavoro giornalistico

Le modifiche apportate dal Jobs Act tanto alla disciplina della subordinazione quanto a quella dell'autonomia lavorativa si applicano, pertanto, anche al rapporto di lavoro giornalistico subordinato o autonomo.

Pertanto, in base alla rilevanza degli interventi riformatori, si procederà ad analizzare tre fondamentali ambiti normativi di particolare significatività per il lavoro giornalistico:

- **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e tutele crescenti;**
- **contratti di lavoro subordinato flessibile e contratto di collaborazione coordinata e continuativa;**
- **controlli a distanza dei lavoratori.**

Il contratto a tutele crescenti e il lavoro giornalistico dipendente

Il D.lgs. n. 23/2015 disciplina il contratto di lavoro a tutele crescenti, stipulabile, a partire dal 7 marzo 2015, solo con i lavoratori appartenenti alle categorie di quadri, impiegati ed operai.

Posta la peculiarità delle qualifiche di cui al CNLG (art. 11) che non utilizza le categorie richiamate, ci si domanda, pertanto, se tale contratto sia stipulabile anche da editori e giornalisti dipendenti.

La risposta, considerando il riferimento di cui all'art. 6, ultimo co., del CNLG che equipara Direttore, Condirettore e Vicedirettore, in quanto figure apicali, alla categoria massima dei dipendenti prevista dall'art. 2095 cod. civ., cioè i dirigenti e che, conseguentemente, riconduce tutte le altre qualifiche giornalistiche alle restanti categorie legali (quadri, impiegati ed operai), pare essere positiva.



Il contratto a tutele crescenti e il lavoro giornalistico dipendente

Poiché si tratta di un normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per il quale è stabilita, soltanto, una nuova disciplina sanzionatoria per il licenziamento illegittimo, diversa sia da quella dell'art. 18 S.L., sia da quella dell'art. 8 della l. n. 604/1966 e poiché anche al giornalista dipendente "collaboratore fisso" si applica la disciplina di tutela contro il licenziamento illegittimo, ossia privo di giusta causa o giustificato motivo, non sembrano esservi ostacoli all'applicabilità di tale contratto al lavoro giornalistico dipendente, fatta eccezione per Direttore, Condirettore e Vicedirettore.

Il contratto a tutele crescenti

Il licenziamento discriminatorio, quello per motivo illecito determinante (ad es. per ritorsione); quello in frode alla legge; quello per irrecidibilità in determinati periodi (comporto, matrimonio della lavoratrice, astensione per gravidanza, puerperio, adozione, ecc.) è nullo ed il lavoratore ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro e ad ottenere il risarcimento del danno subito, ossia tutte le mensilità (minimo 5) non pagate dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione (dedotto l'*aliunde perceptum*), commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

La stessa disciplina di cui sopra si applica al licenziamento inefficace perché intimato in forma orale o a quello che difetta della giustificazione consistente nella disabilità (inabilità e inidoneità) fisica o psichica del lavoratore.



Il licenziamento illegittimo per mancanza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo può essere annullato e comportare la reintegrazione ed il risarcimento del danno (non superiore a 12 mensilità, dedotto *l'aliunde perceptum* e *l'aliunde percipiendum*) solo nel caso in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (restando estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento rispetto alla contestazione).

In tutte le ipotesi di reintegra il lavoratore può optare per l'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità di retribuzione (l'ultima di riferimento per il TFR).



In tutti gli altri casi di illegittimità del licenziamento per giusta causa e giustificato motivo, soggettivo ed oggettivo, il giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore al pagamento di un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) pari a 2 mensilità di retribuzione (l'ultima di riferimento per il TFR) per ogni anno di servizio (minimo 4, massimo 24).

Nel caso in cui il licenziamento sia motivato ma privo solo dei requisiti formali e procedurali previsti dalla legge (art. 2, c. 2, l. n. 604/1966 e art. 7, S.L.) il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mensilità di retribuzione (sempre l'ultima di riferimento per il TFR) per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 .

Semprechè, ovviamente, il licenziamento non sia giudicato nullo o annullabile come abbiamo visto nei casi sopra analizzati.



Revoca del licenziamento.

Entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione dell'impugnazione, il licenziamento può essere revocato dal datore di lavoro.

In questo caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, come se il licenziamento non fosse mai avvenuto.

Il lavoratore ha diritto alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca del licenziamento.

Non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal d.lgs.



Offerta di conciliazione.

Entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), il datore di lavoro può offrire al lavoratore, in sede protetta (sindacale, amministrativa, giudiziaria, e certificazione dei rapporti di lavoro), mediante consegna di un assegno circolare, un importo esentasse e non assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari 1 mensilità di retribuzione (sempre l'ultima di riferimento per il TFR) per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18.

Se il lavoratore accetta l'assegno rinuncia alla impugnazione anche se l'ha già proposta e il rapporto si estingue alla data del licenziamento.

Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario e non a quello agevolato.



Piccole imprese.

Nel caso in cui il datore di lavoro, successivamente al 7 marzo 2015, assumendo lavoratori a tempo indeterminato, integri il requisito occupazionale di cui all'art. 18, ottavo e nono co., S.L. (16 lav. nell'u.p. o 61 nell'intero territorio nazionale), il nuovo regime del licenziamento illegittimo si applicherà anche ai lavoratori assunti precedentemente (passaggio dalla tutela obbligatoria alla nuova tutela).

Nel caso in cui il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui sopra, per gli assunti con il contratto a tutele crescenti (dopo il 7 marzo 2015), non si applica la disciplina del licenziamento per giusta causa o gms privo del fatto materiale contestato e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'art. 3, co.1, dall'art. 4, co.1 e dall'art. 6, co.1, è dimezzato, non potendo, in ogni caso, superare il limite di 6 mensilità.



Rito “Fornero”.

Al ricorso giurisdizionale contro il licenziamento illegittimo nel contratto a tutele crescenti non si applica, per espressa previsione normativa (art. 11), il c.d. «rito Fornero», bensì l'ordinario processo del lavoro.

Trattasi di probabile eccesso di delega e di incostituzionalità dell'art. 11.



Licenziamenti collettivi

La disciplina dei licenziamenti collettivi per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tutele crescenti è contenuta all'art. 10 del d.lgs. n. 23/2015.

Nel caso in cui il licenziamento venga intimato senza l'osservanza della forma scritta (inefficace), si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2, ossia la reintegrazione.

Laddove, invece, il licenziamento venga intimato in violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, co. 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, co. 1, della l. n. 223/1991, si applica il regime sanzionatorio previsto all'art. 3, co. 1, ossia il pagamento dell'indennità risarcitoria pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24.

I contratti di lavoro a orario ridotto e flessibile

Il D.lgs. n. 81/2015, dopo aver affermato, all'art. 1, che «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro», modifica la disciplina dei contratti, a orario ridotto e flessibile, di:

- Lavoro a tempo parziale;
- Lavoro intermittente;
- Lavoro a tempo determinato.

A tali contratti si aggiungono altre peculiari tipologie flessibili: il contratto di somministrazione di lavoro, il contratto di apprendistato e il lavoro accessorio.

Tutti, astrattamente, utilizzabili anche nel lavoro giornalistico.



Il contratto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato e di somministrazione di lavoro nel CNLG

I contratti a termine, a tempo parziale e di somministrazione di lavoro sono disciplinati all'art. 3 del CNLG.

Visti i rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nel nuovo testo di legge in relazione a limiti numerici e maggiorazioni retributive (per il lavoro supplementare nel tempo parziale), si ritiene che, per tutto quanto regolato, continui ad applicarsi la disciplina del CNLG.

Per quanto invece non regolato, nelle more del rinnovo del CNLG, disdettato il 29 ottobre 2015 e scaduto il 31 marzo 2016, si applicheranno direttamente le norme di legge.

Si segnala, in questo senso, in particolare, la disciplina delle clausole elastiche nel tempo parziale e il lavoro intermittente.

Le collaborazioni

Il D.lgs. n. 81/2015, all'art. 2, regola in modo nuovo le collaborazioni lavorative coordinate e continuative, introducendo, al fine dell'applicazione della disciplina di tutela del lavoro subordinato, il limite rappresentato dall'organizzazione del committente.



Le collaborazioni organizzate dal committente

Il D.lgs. n. 81/2015 sancisce:

- l'abrogazione degli artt. 61-69-bis del D.lgs. n. 276/2003 (c.d. «decreto Biagi») che restano in vigore solo per i contratti in essere fino a scadenza;
- dal 1.1.2016 si applicano le stesse regole dei contratti di lavoro subordinato se le collaborazioni sono:
 - esclusivamente personali,
 - continuative,
 - con modalità di esecuzione organizzate dal committente (tempo e luogo);
- questa disciplina non si applica nel caso di:
 - collaborazioni regolate dal CCNL,
 - componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni,
 - professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali,
 - collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I.
- Possibilità di certificare presso le commissioni l'assenza dei requisiti di personalità, continuatività e organizzazione dei rapporti stipulati.



Le collaborazioni e il lavoro giornalistico

Per le collaborazioni coordinate e continuative di natura giornalistica non si utilizza la regola di cui all'art. 2, co. 1 del D.lgs. n. 81/2015 e ciò in quanto sono «prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali».

La disciplina applicabile, pertanto, nell'alveo dell'art. 409, n. 3, c.p.c., è quella contenuta nell'accordo fra FIEG e FNSI sul lavoro autonomo del 19 giugno 2014, soprattutto in relazione al trattamento economico, che, in base alla l. n. 233/2012, deve essere un compenso equo, proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto.

Per tutto quanto non disciplinato, in attesa della riforma del lavoro autonomo (anche a p.iva), valgono le tutele previste dalla legge secondo l'interpretazione giurisprudenziale.



Per scaricare i documenti relativi alla presentazione di oggi:

<http://lexellent.it/category/academy/>

Per commenti, informazioni e chiarimenti dedicati alla stampa:

press@lexellent.it



LEXELLENT,
Your partner in law.

www.lexellent.it

