

# INDICE

<b>INDICE</b>	<b>V</b>
di Roberto Pessi	
<b>PREFAZIONE</b>	<b>1</b>
di Francesco Giammaria	
<b>PANORAMICA SULLA RIFORMA</b>	<b>4</b>
di Antonella Parisi	
<b>SOMMINISTRAZIONE E APPRENDISTATO ALLA LUCE DELLA RIFORMA FORNERO</b>	<b>9</b>
<b>1. Premessa</b>	<b>9</b>
<b>2. Brevi cenni sul contratto di somministrazione</b>	<b>10</b>
<b>3. Innovazioni introdotte dalla L. Fornero sul contratto di somministrazione</b>	<b>12</b>
3.1. <i>Introduzione del contratto di somministrazione a termine acausale.</i>	13
3.2. <i>Computabilità della somministrazione nel periodo massimo di flessibilità (36 mesi) consentito per il contratto a termine</i>	20
3.3. <i>Termini più lunghi per la stipula di un nuovo contratto a termine (c.d. stop and go): applicabilità al contratto commerciale di somministrazione?</i>	22
3.4. <i>Somministrazione a termine e indennità omnicomprensiva</i>	23
3.5. <i>Somministrazione e lavoratori svantaggiati</i>	25
3.6. <i>Contribuzione al fondo bilaterale</i>	26
3.7. <i>Ricollocazione (c.d. outplacement) e politiche attive: rinforzato (...ma non troppo) il ruolo delle agenzie per il lavoro</i>	26
3.8. <i>Innovazioni rispetto al contratto di somministrazione a tempo indeterminato: modifica del regime dell'apprendistato in somministrazione</i>	26
3.9. <i>Brevi conclusioni sul "nuovo" contratto di somministrazione</i>	29
<b>4. Brevi cenni sul contratto di apprendistato</b>	<b>29</b>
<b>5. Innovazioni apportate dalla Legge Fornero al TU sull'apprendistato</b>	<b>31</b>
5.1. <i>Durata minima del contratto</i>	31
5.2. <i>I nuovi limiti quantitativi</i>	32
5.3. <i>Apprendistato in somministrazione: divieto di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a termine</i>	33
5.4. <i>Introduzione della clausola di stabilizzazione</i>	33

5.5. <i>Modifica dell'art. 4, comma II, del TU sull'apprendistato in materia di durata dell'apprendistato nel settore artigiano</i>	37
5.6. <i>Estensione della disciplina dell'apprendistato al periodo di preavviso lavorato</i>	37

di Paolo Eugenio Pedà

<b>L'APPRENDISTATO NELLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92</b>	<b>39</b>
<b>1. Premessa: prospettive globali dell'occupazione giovanile</b>	<b>39</b>
<b>2. L'apprendistato quale risposta al problema</b>	<b>41</b>
<b>3. Il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (cd. Testo Unico dell'apprendistato)</b>	<b>43</b>
<b>4. L. 28 giugno 2012, n. 92: obiettivi della riforma</b>	<b>45</b>
4.1. <i>Durata minima</i>	46
4.2. <i>Recesso</i>	47
4.3. <i>Limiti numerici</i>	48
4.4. <i>Onere di stabilizzazione</i>	50
4.5. <i>L'apprendistato in somministrazione</i>	52
4.6. <i>Contributo Aspi</i>	53
<b>5. Considerazioni conclusive</b>	<b>54</b>

di Maurizio Santori

<b>IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>57</b>
-----------------------------------------	-----------

di Iolanda Gentile

<b>IL CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO</b>	<b>69</b>
<b>1. Introduzione</b>	<b>69</b>
<b>2. I requisiti del progetto</b>	<b>70</b>
2.1. <i>Eliminazione del "programma di lavoro" o "fase di esso"</i>	70
2.2. <i>Descrizione del progetto ed indicazione del risultato finale</i>	71
2.3. <i>Il rapporto con l'oggetto sociale del committente</i>	71
2.4. <i>Lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi</i>	72
2.5. <i>La presunzione relativa di subordinazione</i>	74
2.6. <i>La presunzione assoluta di subordinazione</i>	74
2.7. <i>Le nuove ipotesi di recesso anticipato</i>	75
2.8. <i>Il compenso</i>	76
<b>3. Le attività nei call center "outbound"</b>	<b>76</b>
3.1. <i>Difficoltà interpretative</i>	77
<b>4. Cautele operative</b>	<b>78</b>

4.1. <i>Descrizione dettagliata del progetto e del risultato finale perseguito</i>	78
4.2. <i>Contenuto del progetto e raffronto con l'oggetto sociale del committente</i>	78
4.3. <i>Le competenze richieste al collaboratore</i>	79
4.4. <i>Le attività affidate al collaboratore</i>	79
4.5. <i>L'indicazione del compenso minimo</i>	79
<b>5. Conseguenze delle eventuali violazioni</b>	<b>79</b>
5.1. <i>La conversione del rapporto</i>	80
5.2. <i>Adeguamento del compenso</i>	81
5.3. <i>Peculiarità per il settore dei call center</i>	81
<b>6. Le professioni intellettuali</b>	<b>82</b>
 di Francesco Giammaria	
<b>LE COLLABORAZIONI AUTONOME</b>	<b>83</b>
 di Silvia De Santis	
<b>LE ASSOCIAZIONI IN PARTECIPAZIONE</b>	<b>91</b>
<b>1. Finalità dell'intervento della Riforma sull'istituto dell'Associazione in partecipazione</b>	<b>91</b>
<b>2. Il contratto di Associazione in partecipazione</b>	<b>92</b>
2.1. <i>La distinzione tra contratto di associazione in partecipazione con apporto lavorativo e contratto di lavoro subordinato nell'elaborazione giurisprudenziale</i>	93
<b>3. Gli interventi del legislatore del 2012</b>	<b>95</b>
3.1. <i>La limitazione numerica</i>	96
3.2. <i>La salvaguardia dei contratti già certificati</i>	98
3.4. <i>La qualità dell'apporto</i>	98
 di Tiziana Serrani	
<b>ART. 18, L. N. 300/1970: LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI E DISCIPLINARI</b>	<b>99</b>
<b>1. Le novità in materia di licenziamenti: l'obbligo di motivazione contestuale</b>	<b>99</b>
<b>2. La retroattività del licenziamento</b>	<b>102</b>
<b>3. La revoca del licenziamento</b>	<b>104</b>
<b>4. Le tutele contro il licenziamento illegittimo</b>	<b>105</b>
<b>5. La precedente formulazione dell'art. 18</b>	<b>106</b>

<b>6. Gli interventi della riforma: il licenziamento nullo ed il licenziamento orale, diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro (art. 18, commi 1 e 2)</b>	<b>107</b>
6.1. <i>L'ambito di applicazione del comma 1</i>	110
6.2. <i>Ripresa del servizio ed indennità sostitutiva della reintegrazione (art. 18, comma 3)</i>	112
<b>7. Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa. Insussistenza del fatto contestato e condotta punita dal ccl con una sanzione conservativa (art. 18, comma 4): il regime sanzionatorio</b>	<b>112</b>
7.1. <i>La definizione di fatto "insussistente"</i>	115
7.2. <i>Il nuovo ruolo dei contratti collettivi e dei codici disciplinari</i>	118
<b>8. Considerazioni conclusive sul nuovo art. 18, commi da 1 a 4</b>	<b>121</b>
<b>9. Le ipotesi residuali di non ricorrenza degli estremi del giustificato motivo soggettivo o giusta causa (art. 18, comma 5): definizione delle "ipotesi residuali"</b>	<b>122</b>
9.1. <i>Il regime sanzionatorio: l'indennità omnicomprensiva tra dodici e ventiquattro mensilità</i>	124
<b>10. Inefficacia del licenziamento per vizi formali (art. 18, comma 6): il regime sanzionatorio</b>	<b>125</b>
10.1. <i>Ambito di applicazione del comma 6</i>	126
<b>11. Requisiti dimensionali (art. 18, commi 8 e 9)</b>	<b>128</b>
<b>12. La disciplina transitoria</b>	<b>129</b>
<b>13. Il nuovo art. 18 ed il regime della prescrizione</b>	<b>130</b>
<b>14. Considerazioni finali</b>	<b>131</b>
di Raffaele Fabozzi	
<b>IL LICENZIAMENTO PER MOTIVI ECONOMICI NELLA LEGGE N. 92/2012</b>	<b>135</b>
<b>1. Considerazioni introduttive</b>	<b>135</b>
<b>2. Procedimentalizzazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo</b>	<b>137</b>
<b>3. Il regime sanzionatorio nel nuovo art. 18, legge n. 300/1970</b>	<b>139</b>
<b>4. I licenziamenti collettivi</b>	<b>142</b>
<b>5. Considerazioni conclusive</b>	<b>143</b>

di Marco Rigi Luperti	
<b>I LICENZIAMENTI COLLETTIVI</b>	<b>147</b>
1. Premessa	147
2. Profili linguistici	147
3. Profili procedurali	148
4. Profili sanzionatori	152
5. Licenziamento collettivo e dirigenti	154

di Lorenzo Confessore	
<b>IL RITO SPECIALE PER I LICENZIAMENTI</b>	<b>157</b>
1. Considerazioni introduttive.	157
2. L'introduzione del giudizio. Rapporti con la tutela d'urgenza. Ambito di applicazione del nuovo rito	159
3. La fase sommaria. Svolgimento del giudizio. La decisione.	168
4. La fase di opposizione.	169
5. Il reclamo.	174
6. Il ricorso per cassazione.	177

di Mario Miceli	
<b>DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE NELLA "RIFORMA FORNERO"</b>	<b>179</b>
1. Gli aspetti più salienti della nuova disciplina	179
2. Qualche possibile applicazione problematica della novella	181
3. Una valutazione conclusiva sulla portata della riforma nella specifica materia	183

di Giuseppe Sigillò Massara	
<b>LA DISCIPLINA INTERTEMPORALE DEI NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI</b>	<b>185</b>
1. Premessa	185
2. Dalle tutele contro la disoccupazione all'ASpl: i regimi transitori	186
3. I fondi bilaterali preesistenti	189
3.1. L'adeguamento del sistema di bilateralità preesistente	193

3.2. I «consolidati sistemi di bilateralità»	194
3.3. L'adeguamento al modello "generale"	198
2.4. Il regime "transitorio"	201
di Daniele Mariani	
<b>LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI</b>	<b>203</b>
di Emilio Rocchini	
<b>L'UNIVERSALIZZAZIONE DELLA TUTELA CONTRO LE DISOCCUPAZIONI: ASPI E FONDI DI SOLIDARIETÀ</b>	<b>213</b>
<b>1. Premessa</b>	<b>213</b>
<b>2. La disoccupazione totale: ASpl ed «indennità minori»</b>	<b>214</b>
2.1. <i>I requisiti</i>	216
2.2. <i>La condizionalità: decadenza e sospensione dell'ASpl</i>	218
2.3. <i>La misura della tutela</i>	220
2.4. <i>Il sistema di finanziamento</i>	222
2.5. <i>L'universalizzazione della tutela: mini ASpl e una tantum per i collaboratori a progetto</i>	223
<b>3. La disoccupazione parziale: i fondi di solidarietà bilaterali</b>	<b>225</b>
3.1. <i>I precedenti storici: i fondi di solidarietà preesistenti...</i>	226
3.2. <i>...e gli enti bilaterali</i>	229
<b>4. I nuovi fondi bilaterali nella riforma Fornero</b>	<b>231</b>
4.1. <i>L'istituzione e la costituzione dei fondi</i>	232
4.2. <i>Il modello alternativo</i>	234
4.3. <i>Il fondo residuale</i>	234
4.4. <i>Il finanziamento</i>	235
4.5. <i>Le prestazioni</i>	236
di Antonio Dimitri Zumbo	
<b>LA DISCIPLINA DEI PREPENSIONAMENTI</b>	<b>239</b>