

JOBS **LA GUIDA COMPLETA** **ACT**

JOBS ACT

La guida completa

A CURA DI

Maria Carla De Cesari, Mauro Pizzin, Matteo Prioschi

ART DIRECTOR

Francesco Narracci

CREATIVE DIRECTOR

Adriano Attus

IMPAGINAZIONE E REALIZZAZIONE

Area pre-press Il Sole 24 Ore

L'ebook è stato chiuso in redazione il 25 settembre 2015

Direttore responsabile: Roberto Napoletano

Proprietario ed Editore: Il Sole 24 ORE S.p.A. - Via Monte Rosa, 91 - 20149 Milano

Copyright Il Sole 24 ORE S.p.A.

Tutti i diritti sono riservati. È vietata la riproduzione dei contenuti presenti su questo prodotto.

La guida

Nelle politiche attive una cartina al tornasole del processo di riforma

di **Maria Carla De Cesari**
e **Giampiero Falasca**

La riforma del lavoro che passa sotto la denominazione di Jobs act è arrivata al traguardo, se non altro per la definizione dell'architettura generale attraverso i decreti delegati. L'aver portato a termine il compito di dare contenuto ai principi di delega non va sottovalutato, al di là dei giudizi nel merito.

Se il vezzo di definire il processo di riforma con un'espressione inglese trova giustificazione nel fatto di comunicare agli investitori, soprattutto stranieri, un ambiente accogliente, il compimento della prima parte dell'opera è significativo di un progetto complessivo che, in un Paese che soffre di frammentazione ed episodicità progettuale, va in ogni caso sottolineato. Detto questo, una riforma complessa come quella della legge 183/2014 è caratterizzata da molti registri, alcuni dei quali forse anche dissonanti.

Dicevamo della complessità. La riforma è partita con il contratto a tutele crescenti, che ha messo al centro il lavoro subordinato a

tempo indeterminato, privato però del principio assoluto della tutela reale. In caso di licenziamento illegittimo, il rimedio generale non è più la reintegrazione, bensì una somma indennitaria commisurata all'anzianità del lavoratore e non determinabile discrezionalmente.

Con le nuove regole sulla disoccupazione si è tentato di dare supporto anche a quei lavoratori subordinati, nel settore privato, che vantano periodi di attività segmentata. L'assegno di disoccupazione per i collaboratori è però limitato a quest'anno. La previsione ha una sua logica: abolito il contratto a progetto, dal prossimo anno si applicherà la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento a tempi e luogo di lavoro. È questa una delle principali novità del terzo decreto attuativo del Jobs act sulla

disciplina dei contratti. Dunque, l'obiettivo è svuotare il bacino delle collaborazioni "grigie" o schermo, a favore del contratto subordinato.

Per facilitare la gestione del personale si è riformata la disciplina delle mansioni (con la possibilità del datore di lavoro anche di "demansionare" entro alcuni limiti) e sui controlli (gli strumenti di lavoro come tablet e telefonini sono soggetti solo a informativa sulla privacy).

Permessi e congedi per conciliare vita e lavoro dovrebbero essere più flessibili e si fa un altro passo avanti nella tutela della maternità (per esempio con l'indennità alle collaboratrici anche se non sono stati versati e contributi).

La cassa integrazione diventa più costosa per chi ne fa ricorso e vengono limitati i periodi di fruizione, perché un aiuto temporaneo non può diventare cronico.

Gli adempimenti sposano sempre più la telematica, nella speranza che il veicolo e il contenuto costituiscano una semplificazione. Tra l'altro proprio la disponibilità di un numero sempre più grande di dati potrebbe essere lo strumento per governare meglio il mercato lavoro, sia dal punto di vista dei controlli (anche se sulle ispezioni si è scelto di mantenere i vari organismi e si tenta ancora una volta la carta del coordinamento) sia per le politiche attive. La "nuova" rete per le politiche attive è tra i cardini della riforma, anche se - va detto - è stata intrecciata con qualche ambiguità. Livello centrale e autonomie dovranno coabitare con lo strumento della convenzione, una scelta dettata dall'assetto costituzionale che vede le politiche del lavoro come competenza concorrente. La rete delle politiche attive rischia di essere sovraffollata, non tanto-

pur troppo -di operatori capaci sul territorio, ma di enti e organismi che studiano e analizzano (l'Isfol, per esempio, accanto alla nuova Agenzia per le politiche attive). Il monitoraggio, naturalmente, è cruciale, a condizione che sia efficace e serva per programmare, definire direttrici chiare e a trovare soluzioni per le criticità. Sul territorio, gli sportelli dei centri per l'impiego dovranno "accontentarsi" delle risorse esistenti (quelle dei centri per l'impiego delle ex province), che spesso per storia professionale non hanno competenze nell'orientamento o nel disegnare percorsi di riconversione professionale.

Eppure sulle politiche attive dovrà concentrarsi l'attenzione del Governo per evitare derive e approcci burocratici, distanti dalle dinamiche e dalle esigenze del mercato del lavoro. Quello che per ora traspare è una certa prudenza: per esempio nel coinvolgimento e nella reponsabilizzazione dei soggetti privati per quanto riguarda l'aiuto alla riqualificazione e all'orientamento. L'assegno di ricollocazione non costituisce lo strumento principe per cercare di trovare lavoro: sarà più semplice per il disoccupato incassare la disoccupazione piuttosto che investire su una dote, l'assegno di ricollocazione, finalizzata al risultato di un nuovo posto.

Delineata la struttura della riforma, ora si apre la fase del monitoraggio e della implementazione: i risultati sull'occupazione saranno, in una certa misura, la cartina al tornasole delle scelte. Questa guida costituisce un contributo per ripercorrere le norme: dai contratti alle tutele crescenti, dalle ispezioni fino alla riforma che interessa i dipendenti pubblici, l'altra faccia dell'universo lavorativo, soggetto a una disciplina ad hoc.

SOMMARIO

Introduzione

Nelle politiche attive una cartina
al tornasole del processo di riforma
di **Maria Carla De Cesari**
e **Giampiero Falasca**

3

Con l'apprendistato
dalla qualifica all'università
di **Gianni Bocchieri**

28

Il punto di vista

Employability e flexicurity per
modernizzazione il mercato del lavoro
di **Stefano Colli-Lanzi**

8

Una chance per riqualificare
chi è in disoccupazione
di **Antonino Cannioto**
e **Giuseppe Maccarone**

33

Capitolo 1

La disciplina dei contratti

La flessibilità riscrive il contratto
indeterminato
di **Aldo Bottini**

12

Contratti a termine,
proroga svincolata dall'attività iniziale
di **Aldo Bottini**

15

Staff leasing utilizzabile
per tutte le funzioni aziendali
di **Aldo Bottini**

18

Lavoro supplementare
anche nel silenzio del Ccnl
di **Giuseppe Bulgarini d'Elci**

22

Negli appalti è vietato
il lavoro accessorio
di **Giuseppe Bulgarini d'Elci**

25

Contratto professionalizzante
con contributi più cari
di **Antonino Cannioto**
e **Giuseppe Maccarone**

35

Lavoro a chiamata
con avviso preventivo
di **Antonino Cannioto**
e **Giuseppe Maccarone**

39

Il limite di 7mila euro l'anno
identifica il lavoro accessorio
di **Silvia Spattini**
e **Josef Tschöll**

41

Il collaboratore deve decidere
le modalità della prestazione
di **Franco Toffoletto**

44

Un verbale di conciliazione
per sanare le false cococo
di **Franco Toffoletto**

50

Nel pubblico collaborazioni per compiti specialistici di Maria Rosa Gheido	52	La maxi sanzione sul nero modulata per fasce di Nevio Bianchi e Barbara Massara	78
L'apporto di lavoro consentito solo alla società di Paolo Pizzuti	54	Violazioni sulla sicurezza, vale il cumulo giuridico di Luigi Caiazza e Roberto Caiazza	79
Il riepilogo	57		

Capitolo 2

Il rapporto con il personale

Il riassetto giustifica le mansioni inferiori di Giampiero Falasca	62	Capitolo 4 Conciliazione vita-lavoro	
Corretta informativa privacy sui dati dei telefonini aziendali di Luca Failla	66	Per i figli fino a 12 anni il congedo può essere a ore di Maria Rosa Ghiedo e Alfredo Casotti	82
Il riepilogo	71	Il riepilogo	87

Capitolo 3

Semplificazione delle procedure

Infortuni, la comunicazione all'Inail vale anche per la Ps di Nevio Bianchi e Barbara Massara	74	Capitolo 5 I controlli ispettivi	
Introdotta la chiamata nominativa per i disabili di Nevio Bianchi e Barbara Massara	76	Coordinamento sui controlli all'Ispettorato del lavoro di Luigi Caiazza e Roberto Caiazza	90
		Capitolo 6 Ammortizzatori sociali	
		Cassa con limite di 24 mesi in un quinquennio mobile di Alessandro Rota Porta	96

Contributo addizionale per il contratto di solidarietà di Antonino Connioto e Giuseppe Maccarone	101	Il riepilogo.....	130
Il riepilogo.....	105	Capitolo 8 La disciplina dei licenziamenti	
Capitolo 7 Disoccupazione e politiche attive		Licenziamenti illegittimi, reintegrazione residuale di Angelo Zambelli	134
Naspi con requisiti lavorativi e contributivi alleggeriti dall'Inps di Alessandro Rota Porta	112	Tutela piena per il lavoratore se si viola il «comporto» di Angelo Zambelli	140
Per l'esodo degli «anziani» costi a carico dell'azienda di Antonino Connioto e Giuseppe Maccarone	117	Tutele crescenti anche per l'azienda fino a 15 addetti di Angelo Zambelli	142
I conti sugli incentivi all'esodo di Marco Strafile	120	La data di assunzione differenza anche il rito di Angelo Zambelli	143
Con la solidarietà espansiva si può anticipare la pensione di Antonino Connioto e Giuseppe Maccarone	121	Senza reintegra l'indennità va a tassazione separata di Luciano Pavesio e Franco Vernassa	145
Nei centri per l'impiego la bussola per trovare lavoro di Gianni Bocchieri	122	Il riepilogo.....	149
L'assenza ingiustificata porta alla revoca dell'aiuto di Gianni Bocchieri	128	Capitolo 9 La riforma nel pubblico	
		Armonizzazione difficile tra pubblico e privato di Marco Lovo	154

Il punto di vista

Employability e flexicurity per modernizzare il mercato del lavoro

di **Stefano Colli-Lanzi** *

Il Jobs act è una riforma strutturale, destinata a cambiare profondamente il mercato del lavoro. Come per tutte le riforme strutturali, occorreranno alcuni anni perché si possano vedere compiutamente gli effetti di questo cambiamento.

Possiamo però dire che flexicurity ed employability sono due parole chiave per leggere la traiettoria di questa modernizzazione, e direi anche europeizzazione, del nostro mercato del lavoro. Perché oggi, con le buone prospettive di crescita economica che finalmente ci troviamo a fronteggiare, occorre aumentare la flessibilità per le aziende affinché possano avvantaggiarsi di ogni opportunità per svilupparsi, facendo così aumentare i posti di lavoro, combinandola con la sicurezza, le tutele e i diritti per i lavoratori.

La grande novità del Jobs act è senz'altro la rimozione delle rigidità del contratto a tempo indeterminato, che torna così a

essere lo strumento centrale del nostro ordinamento, reso doppiamente attrattivo dagli importanti incentivi che decontribuiscono tali contratti.

I dati dei primi sette mesi del 2015 (dell'Inps e del ministero del Lavoro) lo dimostrano: una crescita del contratto a tempo indeterminato di 285.126 unità (+35,4%) che porta la quota del lavoro stabile sul totale delle assunzioni dal 32 del 2014 al 40,2 per cento.

Un altro passaggio fondamentale, ancora tutto da attuare, è quello dei servizi al lavoro e delle politiche attive, che ha la finalità di spostare l'asse della spesa pubblica dalle politiche passive a quelle di attivazione delle persone disoccupate.

Nel decreto attuativo di riordino dei servizi per il lavoro e delle politiche attive è rilevante la grande stima del governo nei confronti delle agenzie per il lavoro, che si manifesta esplicitamente in tre punti del decreto. Innanzitutto il loro coinvolgimento all'interno della rete

nazionale dei servizi per il lavoro, insieme agli altri attori istituzionali. Quindi l'istituzione dell'albo nazionale dei soggetti accreditati a gestire i servizi al lavoro, rendendoli immediatamente operativi nelle Regioni che ancora non l'hanno fatto. Infine, la previsione dell'assegno di ricollocazione, che potrà essere richiesto dai disoccupati percettori della Naspi, dopo quattro mesi di permanenza nello stato di disoccupazione, spendibile presso le agenzie per il lavoro per remunerarne, prevalentemente a risultato conseguito, i servizi specialistici di supporto al reinserimento lavorativo.

È dunque fondamentale che, attraverso le convenzioni che il ministero del Lavoro dovrà stipulare nei prossimi mesi con ogni Regione, le Agenzie per il lavoro vengano coinvolte ovunque, per attuare il disegno nazionale tracciato nel decreto legislativo di riordino dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, diffondendo in tutto il Paese gli eccellenti risultati prodotti dove questo modello di intervento nel mercato del lavoro è stato sperimentato in questi anni, persino con Garanzia Giovani!

L'ultimo passaggio riguarda gli strumenti per la flessibilità.

Con un contratto a tempo indeterminato più flessibile e attrattivo non serve più attrezzare il sistema con strumenti di flessibilità in entrata fautori di precarietà. Anche in questo ambito il Jobs act ha fatto un buon lavoro, con la razionalizzazione dei contratti e con la limitazione o l'eliminazione di quelli più precarizzanti.

Nei mesi a venire, anche in ossequio alle direttive europee, sarebbe necessario

aprire di più sulla somministrazione, per garantire security ai lavoratori e per rendere più efficaci le politiche attive.

È particolarmente rilevante da questo punto di vista la recente situazione che sta portando le agenzie per il lavoro a stabilizzare a tempo indeterminato i propri lavoratori di maggior valore, sviluppando al proprio interno cultura e metodologie di candidate management, investendo su relazioni di lungo periodo con i lavoratori e curandone l'employability, creando così valore per tutti.

In questo nuovo contesto il ruolo delle agenzie è destinato a evolvere, soprattutto per due aspetti:

1. soggetti che lavorano sul workforce management e sulle competenze delle persone per renderle continuamente impiegabili, anche grazie al fondo bilaterale Formatemp, che consente di reinvestire risorse economiche sullo sviluppo professionale dei lavoratori, attraverso un nesso particolarmente efficace tra formazione e posto di lavoro;
2. soggetti che, quanto più saranno coinvolti e centrali nella gestione della flessibilità, tanto più saranno in grado di ricollocare numeri sempre crescenti di persone nel mercato, minimizzando i tempi di inoccupazione e massimizzando l'efficacia dei servizi al lavoro.

Con il Jobs act ci avviamo dunque nella direzione di un mercato del lavoro inclusivo e moderno, non più duale, ma flessibile per le imprese e ricco di opportunità per i lavoratori.

**CEO Gi Group
@Collilanzi*

JOBS ACT

1

La disciplina
dei contratti

La forma standard

La flessibilità riscrive il contratto indeterminato

di Aldo Bottini

La chiave di lettura dell'intervento riformatore noto come «Jobs act» sta in una solenne affermazione, non a caso posta in apertura del Codice dei contratti (decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81): «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro».

L'espressione certo non è nuova. Enunciata anche nella legge delega quale criterio direttivo cui attenersi, è ripresa dal decreto legislativo 368/2001 sul contratto a termine, che a sua volta recepisce un'indicazione contenuta nella direttiva europea 1999/70. Tuttavia, questa affermazione per così dire "tradizionale" assume oggi, nel quadro complessivo del Jobs act, un significato nuovo, quasi un manifesto programmatico della riforma.

L'idea di fondo che ha guidato l'intervento governativo è infatti quella di rendere più "attraattivo" il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato rispetto a tutte le altre forme di acquisizione del lavoro, sino ad oggi ampiamente utilizzate per far fronte alle esigenze di flessibilità delle imprese.

Un'inversione di tendenza, quindi, rispetto agli interventi legislativi degli ultimi dieci anni che, lasciando inalterato il rapporto di

lavoro "standard", erano ripetutamente (e talvolta contraddittoriamente) intervenuti su tutta la gamma di forme contrattuali (subordinate e autonome) di natura temporanea, dando luogo a quella che è stata definita una "flessibilità ai margini" del sistema, contrapposta alla rigidità del modello standard.

L'obiettivo di rendere appetibile il contratto a tempo indeterminato è oggi perseguito attraverso l'utilizzo contemporaneo di più strumenti. Anzitutto, l'incentivo economico, disposto sotto forma di un consistente sgravio contributivo triennale dalla legge di stabilità 2015 (la 190/2014), di cui (allo stato) è possibile usufruire per le assunzioni o trasformazioni a tempo in-

Dalle semplificazioni nella gestione del rapporto di lavoro alle tutele crescenti

determinato sino al 31 dicembre 2015.

L'intervento più dirompente (anche sul piano simbolico e mediatico) è però quello normativo, attuato con il decreto sul contratto a tutele crescenti, che ha ridefinito il regime sanzionatorio per i licenziamenti illegittimi, segnando, per quanto attiene alla flessibilità in uscita, una forte discontinuità con il passato.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di chi è assunto dal 7 marzo 2015, data di entrata in vigore della nuova disciplina, è molto diverso da quello (destinato nel tempo a scomparire) dei "vecchi assunti". Il rimedio generale per il caso di illegittimità del licenziamento è ora di regola l'indennizzo economico. La reintegrazione è un'eccezione limitata ai licenziamenti orali, discriminatori o nulli e a una specifica fattispecie di licenziamento disciplinare, quella caratterizzata dall'insussistenza del fatto materiale, direttamente dimostrata in giudizio.

Per i licenziamenti per ragioni oggettive la reintegrazione è quindi sempre esclusa (salva la prova della discriminazione, a carico del lavoratore), e per quelli disciplinari è riservati ai soli casi in cui il lavoratore sia stato licenziato per fatti non veritieri.

Le tutele crescenti

La sproporzione del licenziamento rispetto alla mancanza commessa può sempre portare, in applicazione del principio sancito dall'articolo 2106 del Codice civile, all'illegittimità del recesso, ma non alla sanzione reintegratoria. La definitiva rottura dell'equazione licenziamento illegittimo = ricostituzione del rapporto non ha mancato di suscitare sconcerto. Quarantacinque anni di applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori rendono difficile, anche per molti addetti ai lavori, accettare l'idea che un licenziamento illegittimo possa comunque conseguire l'effetto di interrompere il rapporto di lavoro, con conseguenze soltanto indennitarie. Chi grida allo scandalo tuttavia

non considera che il modello indennitario è quello da tempo applicato negli altri Paesi europei, e che anche in Italia la maggioranza dei lavoratori, occupata in aziende che non superano i 15 dipendenti, non ha mai fruito della protezione offerta dall'articolo 18, salvo che per i licenziamenti discriminatori.

Né la Costituzione italiana né le Carte europee, del resto, impongono il ripristino del rapporto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo. Il rimedio indennitario è pacificamente ritenuto conforme ai principi costituzionali e alle normative internazionali, purché presenti una effettiva capacità dissuasiva nei confronti del datore di lavoro. Le differenze rispetto alla disciplina precedente (che continua ad applicarsi a chi era in servizio prima del 7 marzo 2015) non si fermano però alla generalizzazione della tutela indennitaria e alla marginalizzazione della reintegrazione.

Nel nuovo regime la misura dell'indennizzo è certa: due mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, con un minimo di quattro e un massimo di 24 (per i datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti le mensilità si dimezzano, con il massimo di sei). Scompare, dunque, qualsiasi margine di discrezionalità del giudice nella determinazione dell'ammontare dell'indennizzo. Il costo di un licenziamento illegittimo è ora certo e preventivabile.

La flessibilità nel rapporto di lavoro

L'intervento di flessibilizzazione del rapporto di lavoro subordinato non è limitato alla disciplina dei licenziamenti. Anche nella fase di gestione del rapporto sono state introdotte dosi significative di flessibilità e semplificazione. La principale innovazione riguarda la modifica delle mansioni, attuata attraverso la riscrittura dell'articolo 2103 del Codice civile a opera del Codice dei contratti (Dlgs 81/2015). La vecchia norma, che rendeva estremamente problematica e fonte di contenzioso ogni modifica organizzativa che avesse un impatto sulle mansioni asse-

gnate al lavoratore, risaliva allo Statuto dei lavoratori del 1970. La riforma amplia lo spazio all'interno del quale può liberamente (cioè senza necessità di motivazione) esercitarsi il mutamento unilaterale di mansioni: non più mansioni equivalenti alle ultime svolte, ma mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento contrattuale e alla stessa categoria legale di appartenenza (dirigente, quadro, operaio, impiegato – articolo 2095 del Codice civile). Il giudice non potrà più fare (come invece accade a in precedenza) alcuna valutazione di equivalenza tra le nuove mansioni e quelle precedenti, ma dovrà limitarsi a verificare che il mutamento rimanga all'interno dello stesso livello e categoria.

La novità più significativa, però, è la facoltà, riconosciuta al datore di lavoro, di assegnare unilateralmente il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, in ogni caso di «modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore», oltre che nelle ulteriori ipotesi eventualmente previste dai contratti collettivi, anche aziendali.

Nella direzione della semplificazione va anche la modifica di un'altra norma dello Statuto, l'articolo 4 che disciplina i controlli sull'attività lavorativa. Non saranno più necessari né l'accordo sindacale né l'autorizzazione amministrativa per gli strumenti utilizzati dal dipendente per render la prestazione lavorativa e per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze, anche qualora tali strumenti consentano un controllo a distanza dell'attività lavorativa. Le informazioni raccolte saranno utilizzabili anche ai fini disciplinari purché sia data un'adeguata informativa ai lavoratori e siano rispettati i principi sanciti dalla normativa sulla privacy.

La nuova (maggiore) flessibilità che caratterizza il nuovo rapporto a tempo indeterminato dovrebbe, nelle intenzioni del

Governo, vincere le resistenze ad assumere stabilmente, che avevano in questi anni “spinto” il ricorso a forme contrattuali diverse, autonome o a termine.

Giro di vite sulle false collaborazioni

Del tutto coerenti con questa impostazione sono le norme sulle collaborazioni autonome, che hanno il dichiarato intento di ricondurre la più parte di esse nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato, prosciugando quella zona grigia già presa di mira nel 2012 dalla legge Fornero. Dal 25 giugno 2015 è uscito di scena l'istituto del contratto a progetto.

A tutte le collaborazioni che abbiano a oggetto una prestazione di lavoro esclusivamente personale, continuativa e organizzata dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro si applica, dal 1° gennaio 2016, la disciplina del lavoro subordinato. Le collaborazioni coordinate e continuative con tali caratteristiche saranno utilizzabili solo in alcuni casi tassativamente elencati dalla norma (accordi sindacali specifici di settore, professionisti iscritti ad Albi, amministratori e sindaci, società sportive).

Per chiudere il cerchio, ed incentivare ulteriormente il passaggio al lavoro subordinato a tempo indeterminato delle collaborazioni “spurie”, il decreto prevede infine, dal 1° gennaio 2016, una sorta di condono: se il lavoratore assunto sottoscrive un atto di conciliazione sulle pretese pregresse, gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali si estinguono, purché il datore di lavoro non receda dal rapporto per 12 mesi dall'assunzione, salva l'esistenza di motivi disciplinari.

Insomma, sembrano esservi tutte le condizioni per invertire la tendenza ad assumere prevalentemente con forme di lavoro diverse dal rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. I primi dati Istat sull'occupazione sembrano confermare il processo verso l'estensione del bacino dei contratti a tempo indeterminato.

Il tempo determinato

Contratti a termine, proroga svincolata dall'attività iniziale

di **Aldo Bottini**

Il Codice dei contratti, nella parte dedicata al contratto a tempo determinato (articoli da 19 a 29), recepisce la “rivoluzione” già operata dal decreto Poletti, il 34/2014 (convertito con modificazioni dalla legge 99/2013). Si conferma l'abolizione del requisito della “causale”, fonte di incertezze e di uno smisurato contenzioso giudiziario, e la sua sostituzione con limiti di durata (36 mesi) e quantitativi (20% dell'organico stabile), molto più semplici da determinare e rispettare.

Confermato l'impianto centrale, la riforma operata nel 2014 dal decreto Poletti viene sottoposta a una prima “manutenzione”, con l'intento di chiarire alcuni punti che avevano dato luogo a dubbi e contrastanti interpretazioni. I primi chiarimenti riguardano il limite di durata massima di 36 mesi incluse le proroghe, salvo diverse disposizioni contenute nei contratti collettivi. Il limite è riferito tanto al singolo contratto quanto alla sommatoria di più contratti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore. Ai fini del computo di tale periodo si considerano tutti i contratti a termine e i periodi di somministrazione a tempo determinato conclusi per lo svolgimento di «mansioni di pari livello e categoria

legale». La precedente disposizione utilizzava invece l'espressione «mansioni equivalenti», ormai superata dal nuovo articolo 2013 del Codice civile.

Una volta “esaurito” il periodo massimo di 36 mesi, è ancora ammessa la possibilità di stipulare un nuovo contratto a termine fra i medesimi datore di lavoro e lavoratore, a condizione che tale contratto venga siglato presso la direzione territoriale del Lavoro. Non è però più necessaria l'assistenza di un rappresentante sindacale. Il periodo di durata massima di tale ulteriore contratto è ora fissato direttamente dalla legge in 12 mesi.

I contratti collettivi (a qualsiasi livello) possono sempre diversamente disporre sul

Il plafond del 20% superabile anche con un accordo firmato in azienda

limite alla successione di contratti con lo stesso lavoratore.

Restano esclusi dal limite di durata per sommatoria i contratti conclusi per lo svolgimento di attività stagionali. Il “catalogo” delle attività stagionali dovrà essere aggiornato con decreto del ministero del Lavoro rispetto all'elenco oggi esistente (Dpr 1525/63).

Proroghe e limiti

Il superamento dei limiti massimi di durata determina la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato. Analoga conseguenza si determina in caso di un numero di proroghe superiore a quello massimo stabilito (cinque nell'arco di 36 mesi): il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga. La proroga, però, non è più subordinata al fatto che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato. Invariate le norme sugli intervalli minimi tra un contratto e l'altro (lo stop and go - 10 o 20 giorni a seconda che la durata iniziale sia fino a o superiore a sei mesi), che non si applicano alle attività stagionali e alle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Anche in questo caso la violazione è sanzionata con la trasformazione a tempo indeterminato.

I limiti alle proroghe e allo stop and go non si applicano alle start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla loro costituzione.

Il plafond di utilizzo

Con riferimento al limite quantitativo, la soglia percentuale resta confermata nel 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento all'unità superiore del decimale eguale o superiore a 0,5. Viene tuttavia introdotta un'importante novità: il limite di contingentamento del 20% previsto dalla legge può ora essere modificato anche

dalla contrattazione collettiva aziendale e territoriale, facoltà in precedenza riconosciuta, invece, soltanto alla contrattazione collettiva nazionale.

Viene, poi, chiarito che in caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Le nuove norme inoltre abbassano a 50 anni l'età del lavoratore oltre la quale è possibile stipulare un contratto a termine che non viene computato nella percentuale del 20% (prima il limite di età era 55 anni). Restano confermati gli altri casi di esenzione dal limite quantitativo: lavoratori in mobilità, fase di avvio di nuove attività per i periodi stabiliti dai contratti collettivi, start-up innovative, attività stagionali, specifici spettacoli o programmi radio-televisivi, sostituzione di lavoratori assenti.

Non sono computati nel generale limite del 20% anche i contratti a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, nei confronti di lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica e tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa. Lo stesso vale per i contratti a tempo determinato stipulati tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici vigilati dal ministero dei Beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni lirico-sinfoniche, verso lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

Non viene, invece, confermata l'esenzione dal limite quantitativo dei soggetti «svantaggiati» o «molto svantaggiati» in base alla normativa europea (regolamento 651/2014), come individuati con decreto del ministro del Lavoro.

Restano, poi, ferme le ipotesi di esclusione dal campo di applicazione delle norme sul contratto a termine, ovvero: i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni; i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi (nazionali, territoriali e aziendali); i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente e Ata per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del servizio sanitario nazionale; i contratti a tempo determinato stipulati in base alla legge 240/2010 (Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento); i contratti a tempo determinato tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai, così come definiti dall'articolo 12, comma 2 del decreto legislativo 375/1993; i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Le sanzioni

Una delle novità di maggior rilievo riguarda senza dubbio il regime sanzionatorio, in caso di superamento del limite quantitativo. Il decreto Poletti aveva, infatti, introdotto una sanzione amministrativa, riferita a ciascun lavoratore assunto a termine in eccedenza rispetto al limite: 20% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno; 50% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è oltre uno.

Non era, tuttavia, detto se la sanzione amministrativa fosse sostitutiva o aggiuntiva rispetto alla conversione a tempo indeter-

minato del rapporto. Ciò aveva creato qualche incertezza interpretativa, con il rischio che, contrariamente al dichiarato intento del legislatore, l'impianto sanzionatorio risultasse addirittura aggravato dalle nuove norme e soprattutto si desse avvio a nuovi contenziosi. Il Codice dei contratti ha escluso la trasformazione dei contratti a tempo indeterminato prevedendo l'applicazione della sola sanzione amministrativa.

Off limits

Restano poi i "classici" divieti di stipulazione del contratto a termine: sostituzione di lavoratori in sciopero, cassa integrazione in corso o licenziamenti collettivi negli ultimi sei mesi nel l'unità produttiva interessata, mancata effettuazione della valutazione dei rischi.

L'unica differenza rispetto al passato sta nella scomparsa della possibilità di ammettere, mediante accordo sindacale, l'utilizzo del contratto a termine nelle unità produttive interessate da cassa integrazione ovvero, nei sei mesi precedenti, da licenziamenti collettivi. Oggi, dunque, in tali ipotesi, il ricorso al contratto a tempo determinato per le stesse mansioni dei lavoratori licenziati o sospesi è vietato senza possibilità di «deroga» sindacale.

Fanno eccezione al divieto (solo per l'ipotesi di licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti) i contratti stipulati per la sostituzione di lavoratori assenti, quelli conclusi con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e quelli di durata iniziale inferiore ai tre mesi. Il decreto prevede, inoltre, che in caso di violazione di tali divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda sul diritto di precedenza la volontà del lavoratore deve essere manifestata per iscritto.

Cancellati, infine, i regimi speciali per il settore postale e i servizi aeroportuali, che non avevano più ragione di esistere stante l'eliminazione della causale.

L'interinale

Staff leasing utilizzabile per tutte le funzioni aziendali

di **Aldo Bottini**

Una delle modifiche di maggior rilievo operata dal Codice dei contratti riguarda lo staff leasing. La riforma, infatti, elimina la norma che limitava la possibilità di ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato unicamente in alcuni settori o tipi di attività e introduce solo un limite quantitativo, pari al 20% dell'organico stabile.

Il limite per lo staff leasing

La nuova disposizione, sotto il profilo dei limiti quantitativi, accomuna lo staff leasing al contratto a termine, ma lo differenzia dalla somministrazione a tempo determinato, non soggetta ad alcun limite quantitativo legale, ma solo a quelli (eventualmente) previsti dai contratti collettivi applicati dal somministratore. L'eliminazione della necessità di giustificare il ricorso allo staff leasing è coerente con l'impianto generale dell'intervento riformatore, che già con il decreto Poletti del 2014 aveva eliminato il requisito della causale dai rapporti a termine, tanto diretti quanto intermediati.

Meno comprensibile appare la previsio-

ne di un limite legale per un istituto che, diversamente dal contratto a termine, prevede necessariamente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (quindi stabile a tutti gli effetti) alle dipendenze dell'agenzia di somministrazione. Il decreto legislativo 81/15 lo dispone oggi espressamente: possono essere somministrati a tempo indeterminato solo i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia.

Evidentemente conserva ancora qualche peso il vecchio pregiudizio, duro a morire, di origine prevalentemente sindacale, che ha contrastato l'istituto, tanto da determinarne, tra il 2008 e il 2010, l'abrogazione.

Il superamento dei limiti comporta l'assunzione a carico dell'utilizzatore

A ogni buon conto, il limite del 20% può essere modificato dai contratti collettivi (anche aziendali e territoriali) applicati dall'utilizzatore. Vedremo che uso farà la contrattazione collettiva di questa facoltà.

Del tutto identiche a quelle sul contratto a termine le disposizioni sul computo del limite percentuale, che si calcola sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore se è uguale o superiore a 0,5.

Come per il contratto a termine, la norma chiarisce che in caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Diverse sono però le conseguenze del superamento del limite, sia esso quello legale del 20% o quello diverso eventualmente stabilito dai contratti collettivi. Mentre per il contratto a termine lo "splafonamento" comporta solo il pagamento di una sanzione amministrativa, nel caso della somministrazione il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore.

Ancora, diversamente dal contratto a termine e anche dalla somministrazione a tempo determinato, per lo staff leasing la legge non prevede alcuna ipotesi di esenzione dal computo nel limite quantitativo, riservandone così l'eventuale individuazione ai soli contratti collettivi.

Viene infine confermata l'inutilizzabilità dello staff leasing nelle pubbliche amministrazioni, senza eccezione alcuna.

La somministrazione a termine

Per quanto riguarda, invece, la somministrazione a termine, il codice dei contratti conferma pressoché integralmente il con-

tenuto della riforma già operata nel 2014 dal decreto Poletti. È stata abolita la causale e non c'è alcun limite legale, né quantitativo né di durata, per il contratto commerciale tra agenzia e utilizzatore. I limiti di contingentamento continueranno a essere individuati dai contratti collettivi, che però, sulla base delle nuove norme, non sono più solo quelli nazionali bensì tutti i contratti collettivi applicati dall'utilizzatore (compresi quindi anche quelli aziendali e territoriali).

La nuova disciplina, poi, segna una marcata discontinuità con il passato per quanto attiene il sistema delle esenzioni legali dal limite quantitativo nei rapporti a termine (legale per il contratto a termine, contrattual-collettivo per la somministrazione a tempo determinato).

Contratto a termine e somministrazione a tempo indeterminato, che in precedenza dividevano la maggior parte delle ipotesi di esenzione, presentano oggi casistiche diverse tra loro. L'unica ipotesi comune rimasta è quella dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. Per il resto, ciascuno dei due istituti presenta differenti ipotesi di esclusione dal computo del numero massimo di contratti consentito. Resta appannaggio della sola somministrazione a tempo determinato l'esclusione dai limiti quantitativi dei disoccupati che fruiscono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali e dei soggetti "svantaggiati" e "molto svantaggiati" in base alla normativa europea (regolamento Ue 651/2014). Si tratta dei disoccupati da almeno sei mesi, dei lavoratori con più di 50 anni di età, dei soggetti adulti che vivono soli con una o più persone a carico, dei lavoratori appartenenti al genere sottorappresentato, occupati in settori con tasso di disparità uomo-donna almeno pari al 25%, dei membri di minoranze nazionali con necessità di con-

solidare esperienze linguistiche e professionali, dei giovani tra i 15 e i 24 anni, delle persone che non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale.

La somministrazione a termine “perde” viceversa una serie di esenzioni, previste in precedenza, che rimangono valide solo per i contratti a termine: fase di avvio di nuove attività per i periodi stabiliti dai contratti collettivi, start-up innovative, attività stagionali, specifici spettacoli o programmi radio-televisivi, sostituzione di lavoratori assenti. Tutte casistiche nelle quali la precedente disciplina escludeva dai limiti anche la somministrazione. La modifica normativa sul punto non trova una giustificazione plausibile, e appare frutto, forse, più di una svista (suscettibile di correzione futura) che di una scelta consapevole.

Per non dire della dubbia conformità di tale esclusione alla direttiva 2008/104 sul lavoro tramite agenzia, che invita a rimuovere vincoli e restrizioni che non siano giustificati da preminenti ragioni di interesse generale. Tanto più che l'elenco delle situazioni di esenzione dal limite a favore del solo contratto a termine continua: insegnanti e ricercatori nelle università private e negli enti pubblici e privati di ricerca, lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale dagli istituti statali di cultura e da enti pubblici o privati vigilati dal ministero dei Beni culturali.

Il disallineamento tra contratto a termine e somministrazione in materia di esenzioni dal limite, peraltro, pone un non irrilevante problema di diritto transitorio: i contratti di somministrazione stipulati prima dell'entrata in vigore del decreto che rientravano a pieno titolo in ipotesi di esclusione dal limite non più previste (sostituzioni, start-up, attività stagionali ec-

cetera) possono, in caso di proroga, continuare a non essere computati nel numero massimo consentito? La risposta affermativa sembra essere la più logica, ma non si può escludere un contenzioso sul punto.

I vantaggi normativi

Per quanto attiene al contratto di lavoro a termine a scopo di somministrazione stipulato tra lavoratore e agenzia, viene con chiarezza stabilito che esso, pur soggetto alla disciplina generale del contratto a termine “ove compatibile”, non è sottoposto ad alcun limite di durata o quantitativo. Non opera neppure il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni, così come non si applicano le disposizioni che prevedono il cosiddetto stop and go. La disciplina delle proroghe resta affidata ai contratti collettivi applicati dal somministratore.

I divieti di utilizzo della somministrazione restano quelli da sempre previsti: sostituzione di lavoratori in sciopero, cassa integrazione in corso o licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti per lavoratori adibiti alle stesse mansioni, mancata effettuazione della valutazione dei rischi.

Cambia invece il regime delle eccezioni al divieto. Scompare, infatti, la possibilità di ammettere, mediante accordo sindacale, l'utilizzo della somministrazione nelle unità produttive interessate da cassa integrazione ovvero, nei sei mesi precedenti, da licenziamenti collettivi. Oggi, dunque, in tali ipotesi, il ricorso alla somministrazione per le stesse mansioni dei lavoratori licenziati o sospesi è vietato senza possibilità di «autorizzazione» sindacale, salvo (solo in caso di licenziamento collettivo nei sei mesi precedenti) che il contratto di somministrazione sia concluso per sostituire lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Viene eliminata, quindi, anche l'eccezione riferita ai lavoratori iscritti alle liste di mobilità.

Cancellata la somministrazione fraudolenta

Importanti le novità riguardano poi il regime sanzionatorio. È stata eliminata la fattispecie, dai contenuti incerti, della somministrazione fraudolenta, con la conseguente sanzione penale. La norma ora distingue tra nullità del contratto di somministrazione per mancanza di forma scritta e somministrazione irregolare per violazione dei divieti o dei limiti quantitativi, ovvero per violazione dei requisiti di forma del contratto relativi agli estremi dell'autorizzazione dell'agenzia, al numero dei lavoratori da somministrare, all'indicazione di eventuali rischi per la salute, alla data di inizio e alla durata prevista della somministrazione.

In caso di nullità i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. In presenza di una somministrazione irregolare il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore. Qualora il giudice accolga la domanda, la norma, recependo quello che fino a oggi era stato affermato dalla giurisprudenza, prevede espressamente, la condanna dell'utilizzatore al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le nuove norme evidenziano un'importante differenza tra contratto a termine e somministrazione per quanto attiene alle sanzioni nel caso di superamento dei limiti quantitativi, siano essi legali (nel caso dello staff leasing) o contrattuali collet-

tivi (nel caso della somministrazione a termine): sanzione pecuniaria per il contratto a termine, possibilità invece nella somministrazione di chiedere al giudice la costituzione del rapporto di lavoro subordinato con l'utilizzatore, oltre all'indennità risarcitoria.

Rimane comunque, in aggiunta, una sanzione amministrativa pecuniaria (da 250 a 1.250 euro) a carico di somministratore e utilizzatore per la violazione dei principali rispettivi obblighi.

Nessuna novità per quanto riguarda i termini di decadenza di cui all'articolo 6 della legge 604/1966, ai quali rimane soggetto il lavoratore che chieda la costituzione di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore. Con un importante chiarimento: il termine di 60 giorni di cui al comma 1 della norma decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

Un'importante novità apre interessanti prospettive di utilizzo della somministrazione per adempiere agli obblighi di assunzione di lavoratori disabili. Le nuove norme prevedono, infatti, che in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Scompare, infine, la norma che prevedeva la possibilità di pattuire un compenso per i servizi resi dall'agenzia per la formazione del lavoratore, nel caso in cui l'utilizzatore assumesse il lavoratore al termine della missione.

Part time

Lavoro supplementare anche nel silenzio del Ccnl

di **Giuseppe Bulgarini d'Elci**

Il decreto legislativo 80/2015 riscrive la regolamentazione del part time con alcune novità, tra l'altro, in materia di lavoro supplementare e di clausole elastiche, di diritto di precedenza e di trasformazione del rapporto.

Contratti di lavoro a tempo parziale possono essere stipulati in presenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini della prova e fare riferimento alla puntuale indicazione della durata della prestazione di lavoro e della sua collocazione oraria con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Costituisce una novità quella per cui, se l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione della durata dell'orario di lavoro e della collocazione temporale possono avvenire mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Sostanzialmente coincidente alla previgente disciplina, seppur con formulazione parzialmente rinnovata, è la regolamentazione degli effetti sanzionatori che discendono dalla mancata prova del documento

scritto o dalla mancata individuazione nel contratto della durata ridotta della prestazione lavorativa o della sua collocazione temporale.

In difetto di prova tout court della stipulazione per iscritto del contratto di lavoro a tempo parziale, su domanda del lavoratore il giudice dichiara l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno dalla data della pronuncia, fermo restando il diritto alle retribuzioni e ai versamenti contributivi per le prestazioni effettivamente rese nel periodo antecedente.

Nell'ipotesi di effettiva sussistenza del documento contrattuale, ma di mancata individuazione degli elementi essenziali a pre-

Al posto del congedo parentale possibile la trasformazione del contratto

sidio della prestazione lavorativa ridotta, il decreto prevede le seguenti conseguenze sanzionatorie: in difetto di indicazione scritta della durata della prestazione lavorativa ridotta, a domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro full-time con effetto dalla data della sentenza; in difetto di puntuale indicazione scritta della collocazione temporale dell'orario a tempo parziale, il giudice individua direttamente le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a orario ridotto bilanciando le esigenze del datore di lavoro e del lavoratore.

In entrambe le ipotesi il lavoratore, in aggiunta alle retribuzioni per le prestazioni effettivamente rese prima della pronuncia giudiziale, ha diritto a una somma a titolo risarcitorio.

Il lavoro supplementare

Novità importanti si registrano con riferimento al lavoro supplementare, vale a dire le prestazioni lavorative rese oltre la misura dell'orario di lavoro ridotto concordato tra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Se è il contratto collettivo applicato dall'impresa a disciplinare il lavoro supplementare, si farà riferimento alla regolamentazione contrattuale. La novità interviene nel caso di mancata disciplina del lavoro supplementare da parte della contrattazione collettiva, in quanto si prevede che il datore di lavoro possa richiedere lo svolgimento di una prestazione oraria aggiuntiva in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. A fronte del lavoro supplementare prestato è prevista una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15%, che ricomprende l'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Resta, peraltro, salva la facoltà del lavoratore di rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare in presenza di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Quanto al possibile svolgimento di ore di

lavoro straordinario, il Codice si limita a richiamare la definizione resa dal Dlgs 66/2003, secondo cui è «straordinario» quello prestato oltre l'orario normale di lavoro, senza più alcun riferimento alla sola tipologia del part time verticale o misto.

Mentre l'abrogato Dlgs 61/2000 in materia di part time limitava il ricorso al lavoro supplementare alla sola tipologia di tipo orizzontale, oggi non viene più riprodotta alcuna delimitazione.

Le clausole elastiche

Ulteriori novità si rinvencono nella disciplina delle clausole elastiche, che nella nuova versione ricomprendono sia le possibili variazioni in aumento dell'orario, sia la diversa collocazione temporale della prestazione di lavoro. Scompare, dunque, ogni riferimento alla distinzione tra clausole elastiche e clausole flessibili. Anche in questo caso, rimane la previsione per cui la regolamentazione può essere prevista dai contratti collettivi, nel qual caso il lavoratore a tempo parziale ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi (tranne diverse intese tra le parti) e a specifiche compensazioni definite dalle medesima contrattazione collettiva.

La previgente disciplina non prevedeva, come accade oggi, la possibilità per le parti del contratto individuale di lavoro di pattuire per iscritto clausole elastiche in assenza di una disciplina contrattuale collettiva. In tal caso, le clausole elastiche devono essere sottoscritte davanti alle commissioni di certificazione e il lavoratore avrà facoltà di farsi assistere da un'organizzazione sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

La validità delle clausole elastiche è subordinata alla previsione di condizioni e modalità con le quali, previo preavviso di due giorni lavorativi, sia consentito al datore di lavoro di modificare la collocazione temporale della prestazione o di variarne in aumento la durata.

In sede pattizia deve essere, inoltre, esplicitata la misura massima dell'aumento, che non può superare il 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

L'utilizzo delle clausole elastiche e la conseguente modifica dell'orario di lavoro comportano il diritto a una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto (comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti).

In determinati casi - tra cui lavoratore studente o affetto da patologie oncologiche - resta la facoltà di revocare il consenso precedentemente dato alle clausole elastiche. Viene confermato, inoltre, che il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore part-time ha gli stessi diritti dei lavoratori a tempo pieno comparabili e beneficia di un trattamento economico e normativo riproporzionato in base alla minore entità della propria prestazione lavorativa. Viene confermata la previsione per cui i contratti collettivi possono modulare diversamente la durata del periodo di prova e quella del periodo di comporto in relazione alla ridotta entità dell'orario di lavoro; le modifiche possono riguardare ora anche la durata del preavviso in caso di licenziamento o di dimissioni.

È vietato il licenziamento del lavoratore che rifiuti di trasformare il proprio rapporto a tempo pieno in part-time, o viceversa, così come è ammessa la trasformazione del rapporto a tempo pieno in part-time se vi è un accordo formalizzato per iscritto.

La precedenza

Il decreto modifica il perimetro dei legittimati al diritto di precedenza. Il lavoratore che ha trasformato a tempo parziale il precedente rapporto a tempo pieno ha un diritto di precedenza nelle assunzioni successive a tempo pieno per le stesse mansioni o di pari livello e categoria legale.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, che la previgente disciplina riconosceva ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, viene esteso anche ai lavoratori affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa. A richiesta del lavoratore, in tali casi, il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato a tempo pieno.

In caso di patologie oncologiche o di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti da cui sono stati colpiti il coniuge, i figli o i genitori del dipendente, nonché nel caso in cui il dipendente assista persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che abbia necessità di assistenza continua, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto a tempo parziale. Analoga priorità è riconosciuta al lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.

Altra novità è costituita dal diritto per il lavoratore di richiedere per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto a tempo parziale entro il limite del congedo parentale ancora spettante e con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla richiesta di trasformazione entro 15 giorni.

Il datore di lavoro che intende assumere personale a tempo parziale deve darne tempestiva informazione ai lavoratori a tempo pieno occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale e a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione. È stata eliminata la previsione che impone al datore di lavoro di informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali sulle assunzioni a tempo parziale e sul ricorso al lavoro supplementare.

Prestazioni d'impresa

Negli appalti è vietato il lavoro accessorio

di **Giuseppe Bulgarini d'Elci**

Il Jobs act si occupa del contratto di appalto per alcune puntualizzazioni.

L'articolo 7 del decreto legislativo 23/2015 sul contratto di lavoro a tutele crescenti si occupa del cambio di appalto. In questo caso, nell'anzianità di servizio del lavoratore che transita alle dipendenze dell'impresa subentrante si computa anche il periodo precedente nel quale il medesimo lavoratore era stato impiegato nell'attività appaltata.

Alla luce di questa disposizione, i lavoratori che operano nell'ambito di un appalto di opere o di servizi usufruiscono di una particolare forma di garanzia nel caso in cui si realizzi una successione nella gestione dell'appalto ed essi continuano a prestare servizio per l'impresa subentrante. Pur derivando da questa situazione la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro e non un'ipotesi riconducibile, ad esempio, nell'ambito del trasferimento d'azienda di cui all'articolo 2112 del Codice civile, alla stregua del quale i rapporti di lavoro proseguono senza soluzione di continuità con il subentrante, i lavoratori conservano l'anzianità aziendale maturata nel periodo precedente in cui sono

stati impiegati nell'ambito dell'appalto.

L'articolo 48 del Dlgs 81/2015 in materia di riordino delle tipologie contrattuali stabilisce (al comma 6) che, fatte salve specifiche ipotesi definite con decreto del ministero del Lavoro, è vietato il ricorso al lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere e servizi.

Questi provvedimenti normativi più recenti si inseriscono nel quadro di una disciplina del contratto di appalto che è, per così dire, in continuo movimento, essendo stata interessata da altri recenti interventi del legislatore.

L'appalto è il contratto mediante il quale una parte (l'impresa appaltatrice) assu-

Con l'azienda subentrante si conserva l'anzianità di servizio

me l'obbligo di eseguire un'opera o un servizio a favore di un'altra parte (la committente) con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, a fronte del versamento di un corrispettivo in denaro.

Appalto e organizzazione d'impresa

Tratto distintivo del genuino contratto di appalto, in forza della previsione di cui all'articolo 29 del Dlgs 276/2003, è dato dalla sussistenza di una propria organizzazione imprenditoriale in capo all'appaltatore, che vale peraltro a distinguere la fattispecie dell'appalto da quella del contratto d'opera, nel qual la prestazione di lavoro viene resa personalmente dal soggetto obbligato.

Il requisito della presenza di una propria organizzazione in capo all'impresa appaltatrice non coincide necessariamente con la disponibilità di beni strumentali, di macchine e di capitali, ma può anche risolversi, se le esigenze del servizio o dell'opera commissionati lo richiedono, essenzialmente nell'esercizio dei poteri di etero-direzione e di organizzazione sul personale impiegato nell'appalto.

In sede ministeriale (circolare 48/2004) è stato precisato, ad esempio, che negli appalti relativi a lavori specialistici, che non richiedono un particolare apporto di attrezzature o di altri beni strumentali, ma dove a fare la differenza sono le spiccate competenze tecniche richieste dall'opera o dal servizio commissionati, ad essere dirimenti nel senso di un genuino appalto sono il know how aziendale e le capacità professionali possedute dal personale utilizzato nell'appalto.

La giurisprudenza si è ripetutamente misurata con la verifica, nei casi concreti, circa la presenza di un genuino contratto di appalto in contrapposizione, tra l'altro, a forme di mera fornitura irregolare di

manodopera e ha concluso che la gestione promiscua dei dipendenti dell'impresa committente e di quella appaltatrice, così come il coordinamento dei lavoratori impiegati dall'appaltatore da parte di un responsabile aziendale della committente e l'inserimento funzionale dei dipendenti dell'appaltatore nel ciclo produttivo dell'impresa committente siano tutti indici che escludono la presenza di un regolare appalto, secondo la definizione dell'articolo 29 del decreto legislativo 276/2003.

In questi casi, il lavoratore può chiedere, sul presupposto che si è realizzato un fenomeno di interposizione illecita di manodopera, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dirette dipendenze dell'impresa committente.

La solidarietà

È prevista la responsabilità solidale di tutti i soggetti coinvolti nell'appalto (quindi, il committente, l'appaltatore ed eventualmente il subappaltatore) per le somme di natura retributiva, comprese le quote di Tfr maturate dai lavoratori, e contributiva, ivi inclusi i premi assicurativi, dovute per le prestazioni rese in esecuzione dell'appalto.

Alla contrattazione collettiva è affidata la possibilità di stabilire deroghe al regime della responsabilità solidale, subordinando tale facoltà alla individuazione di metodi e procedure di controllo e verifica della regolarità complessiva degli appalti, ma solo con riferimento ai trattamenti retributivi e con esclusione (Dl 76/2013, articolo 9), dei contributi previdenziali e assicurativi.

Il regime di responsabilità solidale opera entro il limite di due anni dalla conclusione dell'appalto e copre non solo le retribuzioni e i contributi maturati dai lavoratori dipendenti impiegati dall'appaltatore ed eventualmente dal subappaltatore, ma

anche quelli dei lavoratori autonomi, secondo quanto previsto dall'articolo 9 del Dl 76. In proposito, il ministro del Lavoro ha precisato (circolare 35/2013) che l'estensione della tutela solidale ai lavoratori con contratto di lavoro autonomo ricomprende unicamente le collaborazioni coordinate e continuative, anche in modalità a progetto (oggi in fase di estinzione), restando viceversa esclusi i lavoratori autonomi che sono tenuti in via esclusiva ad assolvere agli oneri previdenziali e assicurativi.

L'evoluzione normativa

In materia di responsabilità solidale tra committente, appaltatore e subappaltatore si sono registrati negli ultimi anni svariati interventi del legislatore, tra cui la previsione (articolo 21 del Dl 5/2012) per cui è escluso qualsiasi obbligo solidaristico per le sanzioni civili, in relazione alle quali permane la responsabilità esclusiva del soggetto su cui ricade l'inadempimento.

La legge Fornero (92/2012) ha confermato la previsione (introdotta dal Dl 5/2012) per cui il committente convenuto in giudizio unitamente ad appaltatore ed eventuale subappaltatore può eccepire con la prima difesa utile il beneficio della preventiva escussione del patrimonio del soggetto debitore: una volta accertata la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, l'azione esecutiva potrà essere rivolta contro l'impresa committente solo dopo che sia stato tentato con esito infruttuoso il recupero coattivo nei confronti del debitore principale.

Il committente che abbia provveduto al pagamento del debito, alla luce delle più recenti previsioni introdotte dall'articolo

28 del decreto legislativo 175/2014 (il decreto semplificazioni) è tenuto ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta. È stato segnalato da più parti, in senso critico, che tale disposizione finisce inevitabilmente per appesantire gli oneri cui è tenuto il committente, in quant non possiede gli elementi e le informazioni utili per poter assolvere in modo celere e adeguato agli adempimenti cui è tenuto il sostituto d'imposta (ad esempio, conguagli, detrazioni, compensazioni da 730).

In tutti i casi in cui effettua il pagamento del debito (retributivo, previdenziale o assicurativo), il committente potrà esercitare un'azione di regresso nei confronti del coobbligato inadempiente secondo le regole generali.

Peraltro, sul committente incombe il possibile esercizio di un'azione diretta del lavoratore per i propri crediti in forza dell'articolo 1676 del Codice civile, nel qual caso non sussiste la facoltà di eccepire il beneficio della preventiva escussione.

L'azione diretta verso il committente è limitata, tuttavia, ai debiti retributivi che quest'ultimo ha maturato nei confronti dell'appaltatore al momento della domanda, ma non è condizionata al termine temporale di due anni dalla cessazione dell'appalto.

Ulteriori interventi del legislatore hanno riguardato negli ultimi anni l'introduzione - poi progressivamente eliminata - di una responsabilità solidale tra appaltatore, subappaltatore e committente in ambito fiscale per il versamento all'Erario delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente e dell'Iva relativa alle prestazioni fatturate in esecuzione dell'appalto.

Imparare al lavoro

Con l'apprendistato dalla qualifica all'università

di **Gianni Bocchieri**

Il decreto legislativo 81/2015 prevede una nuova disciplina del contratto di apprendistato, per favorirne la diffusione e per costruire un sistema duale di istruzione e formazione, alternativo ai percorsi scolastici. Viene così abrogato il Testo unico 167/2011.

Nonostante l'eliminazione dell'obbligo di assunzione di almeno il 20% di apprendisti per le aziende con meno di 50 dipendenti e la riduzione al 35% della retribuzione per le ore di formazione esterna all'azienda per il solo apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (Dl 34/2014, convertito con modificazioni dalla legge 78/2014), i dati dell'ultimo rapporto Isfol continuano a evidenziare la marginalità dell'apprendistato finalizzato all'acquisizione di un titolo, che copre solo il 9% di tutti i contratti di apprendistato attivati nel 2013 rispetto al 91% di assunzioni effettuate con il "professionalizzante". Per invertire questa tendenza, la nuova disciplina introdotta dal Capo V del decreto legislativo 81/2015 prevede un sistema che coniuga la formazione sul lavoro, effettuata in azienda, con il percorso di studio svolto presso le istituzioni scolastiche e formative.

È conservata l'impostazione del Testo

Unico con una disciplina generale (articolo 42) e discipline specifiche per le tre tipologie: l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, l'apprendistato professionalizzante, l'apprendistato per l'alta formazione e ricerca.

I principi generali

La più importante modifica alla disciplina generale comune alle tre tipologie di apprendistato riguarda l'estensione della tutela indennitaria ai licenziamenti illegittimi (contratto a tutele crescenti), con l'ulteriore specificazione che il mancato raggiungimento degli

Per il percorso duale irrilevante la quota di stabilizzazioni precedenti

obiettivi formativi del contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Per l'apprendistato per la qualifica e il diploma e per l'apprendistato di alta formazione e la venuto meno il presupposto, per procedere a nuove assunzioni, della conferma di un certo numero di apprendisti. Per l'apprendistato duale, che consente di conseguire una qualifica e un titolo di studio vige solo il limite generale del rispetto del rapporto numerico tra numero di apprendisti e lavoratori qualificati: del 100% per i datori con meno di dieci dipendenti e di tre a due per gli altri.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia meno di tre, può assumere fino a tre apprendisti.

L'obbligo di stabilizzare almeno il 20% degli apprendisti nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione in apprendistato per le imprese che occupano più di 50 dipendenti si applica ora al solo apprendistato professionalizzante e non all'apprendistato duale (i contratti collettivi possono stabilire percentuali diverse). In ogni caso, non rientrano nel plafond del 20% i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Infine, resta confermata la possibilità per i contratti collettivi di lavoro di prevedere limiti diversi e l'applicazione dei limiti dimensionali previsti dall'articolo 4 della legge 443/1985 per le imprese artigiane (numero di apprendisti non superiore a nove per le imprese che non lavorano in serie, massimo cinque per le imprese che lavorano in serie, non più di 16 apprendisti per i settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento).

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto (il preavviso decorre dal termine). Nel caso in cui nessuna delle parti receda il contratto

prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Tra le agevolazioni del contratto di apprendistato figura la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alle qualificazioni cui è finalizzato il contratto.

Dalla qualifica al professionalizzante

Con riferimento alla disciplina delle singole tipologie di apprendistato, le novità più rilevanti riguardano il sistema duale costituito dal rinominato apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e di ricerca. La disciplina dell'apprendistato professionalizzante resta sostanzialmente invariata, salvo l'estensione del suo utilizzo per assumere lavoratori di qualunque età beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.

Inoltre, è ora possibile utilizzare il contratto professionalizzante dopo l'acquisizione della qualifica, del diploma professionale e del diploma di istruzione secondaria superiore con la prima tipologia di apprendistato.

I benefici contributivi connessi all'apprendistato sono confermati per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine dell'apprendistato, ma questa misura di favore non è estesa all'apprendistato professionalizzante diretto ai lavoratori beneficiari di disoccupazione o trattamento di mobilità.

Infine la registrazione nel libretto formativo della formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali: è a carico del datore di lavoro nell'apprendistato professionalizzante. Invece, compete all'istituzione formativa o all'ente di ricerca di appartenenza dello studente per le altre due tipologie di apprendistato.

In aula e in azienda

Nessuna retribuzione per la formazione a scuola

di **Gianni Bocchieri**

Con l'apprendistato "duale" è possibile conseguire tutti i titoli di studio (la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore degli Ifts, il diploma superiore degli Its, la laurea, il dottorato) in azienda, con un vero contratto di lavoro.

Dai 15 anni di età e fino al compimento dei 25, i giovani potranno conseguire in apprendistato, in tutti i settori di attività, tutti i titoli dell'istruzione e dell'istruzione e formazione professionale delle scuole e degli enti accreditati dalle Regioni (Iefp), secondo standard formativi fissati a livello nazionale.

Con riferimento all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, la nuova disciplina estende i titoli di studio conseguibili con questa tipologia contrattuale che comprendono ora il diploma della formazione professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione superiore (il cosiddetto Ifts).

La durata del contratto è determinata dalla qualifica o dal diploma da conseguire e non

può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale. Tuttavia, i datori di lavoro potranno prorogare fino a un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale del corso annuale integrativo, per l'accesso agli Its o all'università.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino a un anno anche nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializ-

Una convenzione mette in chiaro i doveri di impresa e istituzione formativa

zazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Apprendistato aperto ai liceali

L'altra importante novità riguarda la possibilità di attivazione dei percorsi di apprendistato per i giovani iscritti al secondo anno dei percorsi di istruzione tecnica, professionale e liceale per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore (lfts).

In tal modo si porta a regime e si estende la previsione della "sperimentazione Carrozza" (articolo 8-bis, comma 2 del Dl 104/2013 convertito dalla legge 128/2013), che riconosceva la possibilità di stipulare contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, con i giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali.

Possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani diplomati dei percorsi di formazione professionale che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato di istruzione professionale.

Il decreto fissa anche il limite di durata della formazione esterna, da svolgersi presso l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente, nella misura del 60% dell'orario ordinamentale dei percorsi di istruzione tecnica superiore e per gli studenti del secondo anno dei percorsi di istruzione e formazione professionale. Questa quota si riduce al 50% per gli iscritti al terzo e quarto anno dei percorsi di istruzione e formazione professionale e per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.

Gli obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro che intende assumere un

apprendista è tenuto a sottoscrivere con l'istituzione formativa un protocollo che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro secondo uno schema che sarà definito con decreto del ministro del Lavoro, di concerto con i ministri dell'Istruzione e dell'Economia, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome.

Il decreto interministeriale disciplinerà i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, i requisiti delle imprese, gli standard formativi dell'apprendistato e il monte ore massimo del percorso scolastico che può essere svolto in azienda.

Fino alla approvazione del provvedimento interministeriale, potrà continuare ad applicarsi la disciplina vigente anche a livello regionale. Successivamente, le Regioni dovranno provvedere ad adeguare la propria normativa. In assenza, sarà il ministero del Lavoro con propri atti a disciplinare l'esercizio di questa tipologia di apprendistato.

Le modifiche hanno riguardato anche la riduzione del costo a carico del datore di lavoro, prevedendo il venir meno della retribuzione per le ore di formazione esterna e una retribuzione pari al 10% di quella che sarebbe dovuta al lavoratore per la formazione svolta all'interno dell'impresa, salvo diversa previsione dei contratti collettivi.

Alta formazione e ricerca

Conseguito il diploma della formazione professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione superiore, si potranno conseguire con l'apprendistato di alta formazione e di ricerca, i diplomi superiori degli Its e tutti i titoli universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca e, sulla carta, il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Questa tipologia si rivolge ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, purché già in possesso di diploma di istruzione secondaria

superiore o di un diploma professionale conseguito in esito ai percorsi di istruzione e formazione professionale, integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore (Ifts) o del diploma di maturità professionale dopo il corso annuale integrativo.

Con questa stessa tipologia di apprendistato, potranno così conseguire il diploma superiore degli Its sia coloro che hanno conseguito il diploma professionale di Iefp integrato da un certificato di Ifts, negli ordinari percorsi scolastici, come previsto dalla legge 107/2015, sia quelli che lo hanno conseguito nel percorso alternativo in apprendistato.

La durata dei percorsi in apprendistato di alta formazione e ricerca è rimessa alla regolamentazione regionale da definire in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, ferma restando la durata minima di sei mesi fissata dalla disciplina generale del capo V del Dlgs 81/2015 (articolo 42, comma 2), con l'eccezione delle attività stagionali.

Anche per questa tipologia di apprendistato il decreto legislativo fissa un limite di durata della formazione esterna, stabilisce la riduzione del costo del lavoro, in considerazione dei rilevanti oneri formativi, e prevede la sottoscrizione di un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto ai fini dell'attivazione del contratto.

Con riferimento alla formazione da svolgersi presso l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente, il limite è fissato nella misura massima del 60% dell'orario ordinamentale dei percorsi di istruzione tecnica superiore. Resta confermato l'esonero del datore di lavoro da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte esternamente all'impresa e una retribuzione pari al 10% di quella che sarebbe dovuta per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, salvo

diversa indicazione dei contratti collettivi.

Il protocollo relativo all'apprendistato di alta formazione e ricerca dovrà stabilire anche la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro e il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro, entro il massimo di 60.

Anche in tal caso, è prevista una disciplina transitoria che consente l'attivazione di contratti di apprendistato con la regolamentazione vigente, in attesa di dare completa attuazione alle nuove disposizioni. Le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione dovranno regolamentare la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione. In assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è demandata a convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

Il programma sperimentale

Allo scopo di dare immediata attuazione alla disciplina del sistema duale introdotta dal Dlgs 81/2015, il ministero del Lavoro, le Regioni e il ministero dell'Istruzione stanno concordando un programma per la sperimentazione del sistema duale nei percorsi di Istruzione e formazione professionale regionali (Iefp), facilitando le transizioni tra sistema di formazione professionale e mondo del lavoro. In particolare, il programma sarà finalizzato all'attivazione del nuovo apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e potrà anche prevedere percorsi di alternanza scuola lavoro (ex Dlgs 77/2005), anche avvalendosi degli enti di formazione accreditato a livello nazionale (legge 40/1987).

Apprendistato professionalizzante

Una chance per riqualificare chi è in disoccupazione

di **Antonino Cannioto**
e **Giuseppe Maccarone**

È il datore di lavoro, anche se il decreto legislativo 81/2015 usa il termine «parti», a determinare la qualificazione professionale cui è finalizzato il contratto di apprendistato professionalizzante, sulla base dei profili e delle qualificazioni professionali previsti, per il settore di riferimento, dai sistemi di inquadramento del personale stabiliti dai contratti collettivi. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono anche la durata e le modalità della formazione per acquisire le competenze tecnico-professionali e la durata minima del contratto di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni, ovvero cinque nel settore dell'artigianato. Possono essere assunti in apprendistato professionalizzante i giovani tra i 18 e i 29 anni (17 per chi è in possesso di una qualificazione professionale). A questo proposito, la novità contenuta nel decreto legislativo 81 (che amplia la previsione già contenuta nel Testo unico del 2011) consiste nella deroga ai limiti anagrafici. Infatti, il contratto di apprendistato può instaurarsi, oltre che con lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità, anche con i lavoratori che fruiscono

di trattamenti di disoccupazione.

È sempre il datore di lavoro l'esclusivo responsabile dell'attività formativa, la cui disciplina rimane affidata alla contrattazione collettiva nazionale.

Permane, altresì, la possibilità dell'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, da erogarsi per non oltre 120 ore nel triennio e nei limiti delle risorse annualmente disponibili. A tal fine, viene mantenuta la previsione per cui la Regione comunica ai datori di lavoro, entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di apprendistato, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica. Una volta spirato tale termine

La durata e le modalità della formazione sono stabilite dai contratti collettivi

senza che la Regione abbia inviato una comunicazione completa, la formazione pubblica si intende effettuata.

Il piano formativo, secondo le regole generali del contratto di apprendistato, può essere redatto sinteticamente e contenuto nella lettera di assunzione anche utilizzando formulari e moduli stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Confermate, inoltre, altre due disposizioni già contenute nell'abrogato Testo unico (Dlgs 167/2011). La prima è costituita dalla possibilità, affidata a Regioni e associazioni di categoria datoriali, di definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere. È confermato che i contratti collettivi nazionali di lavoro hanno la facoltà di prevedere le modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per le attività articolate in cicli stagionali.

Invariata anche la normativa sull'obbligo di stabilizzazione per le aziende con almeno 50 dipendenti: la possibilità di ricorrere a nuovi contratti di tipo professionalizzante è subordinata al mantenimento in servizio di almeno il 20% dei lavoratori con contratto di apprendistato la cui scadenza viene a collocarsi nei 36 mesi precedenti (salve le previsioni dei contratti collettivi nazionali).

Nessuna novità anche sul numero degli apprendisti che possono essere presenti in azienda, mantenuto nei termini di due apprendisti ogni due lavoratori qualificati. Il rapporto è, invece, di uno a uno per i datori di lavoro che occupano meno di dieci addetti.

L'apprendista può essere sotto inquadramento sino a due livelli inferiori, rispetto a quello spettante o, in alternativa, si può sta-

bilire la retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

La possibilità di assumere in apprendistato professionalizzante per la qualificazione o la riqualificazione quanti sono beneficiari di disoccupazione, contenuta nell'articolo 47, comma 4, riguarda tutte le forme di disoccupazione esistenti: l'Aspi, dal 1° maggio 2015 la Naspi, la disoccupazione agricola (misura a regime) e quella speciale edile destinata, invero, a scomparire al termine del 2016.

Tuttavia, la nuova previsione riferita ai lavoratori in mobilità sembra circoscrivere l'instaurazione del particolare contratto di apprendistato professionalizzante solo a chi fruisce dell'indennità, con esclusione della vasta platea di lavoratori che, pur iscritti ex lege nelle liste di cui alla legge 223/91, non percepiscono la prestazione.

Molto rilevante è poi l'estensione della cassa integrazione. La novità è contenuta nell'articolo 2 del decreto sul riordino degli ammortizzatori sociali. Gli apprendisti (di tipo professionalizzante) dipendenti da imprese destinatarie di entrambi gli interventi - sia di cassa integrazione ordinaria (Cigo) che di straordinaria (Cigs) - ovvero della sola Cigo - potranno fruire esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria.

Quelli alle dipendenze di imprese che rientrano nel solo campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie (Cigs), saranno destinatari di tale trattamento ma con una importante limitazione: la richiesta deve riguardare la sola causale di crisi aziendale.

In parallelo, in relazione agli ammortizzatori gli apprendisti rientrano nel calcolo della forza aziendale.

Le nuove tutele

Contratto professionalizzante con contributi più cari

di **Antonino Cannioto**
e **Giuseppe Maccarone**

Per i datori di lavoro l'assunzione con contratto di apprendistato è legata anche ai risparmi (non solamente di tipo contributivo) che ne possono conseguire. Le novità introdotte dai decreti attuativi dal Jobs act vanno a incidere su queste valutazioni, in particolar modo sull'apprendistato di tipo professionalizzante.

Infatti, con l'entrata in vigore del provvedimento di riordino delle integrazioni salariali, agli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante si apriranno le porte della cassa integrazione. In realtà, gli apprendisti (di tipo professionalizzante) potranno per lo più contare sull'integrazione salariale di tipo ordinario (Cigo).

L'articolo 2 del decreto, infatti, stabilisce che gli apprendisti dipendenti da imprese destinatarie di entrambi gli interventi - sia di cassa integrazione ordinaria (Cigo) che straordinaria (Cigs), ovvero della sola Cigo - potranno fruire esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria.

Quelli occupati presso imprese che rientrano nel solo campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie (Cigs) saranno destinatari di tale trattamento, ma con una im-

portante limitazione: la richiesta deve riguardare la sola causale di crisi aziendale.

Per i datori di lavoro, se da una parte l'estensione garantirà l'accesso a una prestazione finora non prevista, con risparmi sulla componente retributiva nei casi di ricorso al trattamento, dall'altra comporterà un aumento dei costi contributivi. Per espressa previsione legislativa, infatti, il contributo di finanziamento della cassa sfugge allo sgravio previsto dalla legge 183/2011 in favore delle aziende minori (quelle che occupano fino a nove addetti).

Va subito detto che la valutazione del carico contributivo datoriale si differenzia in relazione alle dimensioni aziendali e al settore di atti-

In caso di crisi aziendale apprendisti coperti dalla cassa integrazione

vità. Le imprese che occupano fino a 50 dipendenti del settore industriale pagheranno l'1,7%, in quello edile industriale a artigianale il 4,7% mentre i lapidei industriali e artigiani dovranno il 3,3 per cento. Per le imprese industriali con oltre 50 addetti la contribuzione per gli apprendisti salirà del 2%, quella degli edili industriali e artigiani del 4,7% mentre per le aziende lapidee, sempre artigiane o industriali, il costo lieviterà del 3,3 per cento.

La riforma non tocca, invece, la contribuzione ordinaria di finanziamento della Cigs, che resta confermata allo 0,90% di cui 0,60% a carico dell'impresa e 0,30% a carico del lavoratore. Questa misura riguarderà pure gli apprendisti professionalizzanti, anche se l'intervento della cassa si limita ai soli casi di crisi aziendale.

I fondi di solidarietà

Per le imprese che occupano oltre 15 dipendenti, operanti in settori scoperti dagli ammortizzatori sociali e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali (o bilaterali alternativi), va poi considerata l'incidenza della contribuzione di finanziamento del fondo di solidarietà residuale (0,50%, di cui 0,16% a carico lavoratore), in luogo della cassa integrazione. Anche gli apprendisti di tipo professionalizzante occupati presso tali aziende saranno interessati dal versamento di questa contribuzione.

Dal 1° gennaio 2016 il fondo di solidarietà residuale verrà poi sostituito dal fondo di integrazione salariale cui saranno soggetti i datori di lavoro (a prescindere dal loro profilo imprenditoriale), appartenenti ai settori che non hanno costituito fondi bilaterali, che occupano mediamente più di cinque dipendenti. Il fondo di integrazione salariale comporterà un aumento della contribuzione diverso, in relazione alle dimensioni. I datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti dovranno versare lo 0,45% (di cui 0,15% a carico del lavoratore, apprendista compreso); quelli

che hanno alle dipendenze mediamente più di 15 addetti pagheranno lo 0,65% (di cui 0,21% a carico del lavoratore, apprendista compreso).

La contribuzione per gli ammortizzatori sociali va ad aggiungersi a quella dovuta per le forme assicurative confermate dall'articolo 42 del decreto legislativo 81/2015 (Iva, Cuaf, malattia, maternità, Naspi e Inail). Riguardo alle relative misure, a titolo di esempio, si consideri che, per una azienda industriale metalmeccanica con oltre 9 addetti, il relativo carico complessivo si attesta al 17,45% (11,61% datore e 5,84% apprendista).

I beneficiari di disoccupazione e mobilità

Sempre con riferimento all'apprendistato professionalizzante e sui suoi riflessi per le aziende, va considerata una seconda interessante novità, introdotta dall'articolo 47, comma 4, del Dlgs 81/2015. Si tratta della possibilità che il rapporto - in deroga ai limiti anagrafici e con l'applicazione delle disposizioni in materia di licenziamenti individuali - possa instaurarsi, oltre che con lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità, anche con soggetti fruitori di trattamenti di disoccupazione.

Da segnalare che, rispetto al vecchio articolo 7, comma 9 dell'abrogato Testo unico sull'apprendistato, la nuova previsione riferita ai lavoratori in mobilità sembra circoscrivere l'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante ai soli soggetti fruitori della relativa indennità, con esclusione, quindi, della platea di lavoratori che, pur iscritti nelle speciali liste previste dalla legge 223/1991, non percepiscono l'aiuto economico.

Riguardo ai contributi, sembra possibile ipotizzare che, nel caso di apprendistato professionalizzante instaurato con lavoratori percettori di disoccupazione, possa trovare applicazione l'ordinaria contribuzione a supporto dell'apprendistato. Si attendono, su questo punto, le indicazioni di ministero del Lavoro e Inps.

Capitolo 1

Apprendistato, gli oneri per il commercio

Numero dipendenti	% apprendisti	% azienda	% totale
-------------------	---------------	-----------	----------

LE ALIQUOTE FINO AL 2015

Contribuzione dovuta, fino al 31 dicembre 2015, per gli apprendisti professionalizzati con le modifiche apportate dal Dlgs 148/2015

Fino a 9 ⁽¹⁾	1° anno	5,84	3,11	8,95
	2° anno	5,84	4,61	10,45
	3° anno	5,84	11,61	17,45
Fino a 9 ⁽²⁾		5,84	1,61	7,45
Da 10 a 15		5,84	11,61	17,45
Da più di 15 a 50 ⁽³⁾		6,007	11,943	17,95
Oltre 50		6,14	12,21	18,35

⁽¹⁾ Senza applicazione dello sgravio totale ex lege 183/2011.

⁽²⁾ Con applicazione dello sgravio totale ex lege 183/2011.

⁽³⁾ Operanti in settori privi di fondo di solidarietà bilaterale.

LE ALIQUOTE DAL 2016

Contribuzione dovuta, da gennaio 2016, per gli apprendisti professionalizzati con le modifiche apportate dal Dlgs 148/2015

Fino a 5 ⁽¹⁾	1° anno	5,84	3,11	8,95
	2° anno	5,84	4,61	10,45
	3° anno	5,84	11,61	17,45
Fino a 5 ⁽²⁾		5,84	1,61	7,45
Più di 5 fino a 9 ⁽³⁾	1° anno	5,99	3,41	9,4
	2° anno	5,99	4,91	10,9
	3° anno	5,99	11,91	17,9
Più 5 fino a 9 ⁽⁴⁾		5,99	1,91	7,9
Da 10 a 15 ⁽⁵⁾		5,99	11,91	17,9
Da più di 15 a 50 ⁽⁵⁾		6,057	12,043	18,1
Oltre 50		6,14	12,21	18,35

⁽¹⁾ Senza applicazione dello sgravio totale ex lege 183/2011.

⁽²⁾ Con applicazione dello sgravio totale ex lege 183/2011.

⁽³⁾ Senza applicazione dello sgravio totale ex lege 183/2011 e operanti in settori privi di fondo di solidarietà bilaterale.

⁽⁴⁾ Con applicazione dello sgravio totale ex lege 183/2011 e operanti in settori privi di fondo di solidarietà bilaterale.

⁽⁵⁾ Operanti in settori privi di fondo di solidarietà bilaterale.

Le nuove aliquote per industria e artigianato

Contribuzione dovuta per gli apprendisti professionalizzanti con le modifiche apportate dal decreto legislativo di riforma degli ammortizzatori sociali

	Numero dipendenti					
	Fino a 9 ⁽¹⁾			Fino a 9 ⁽²⁾	Da 10 a 50	Oltre 50
	1° anno	2° anno	3° anno			

INDUSTRIA IN GENERE

% apprendisti	5,84	5,84	5,84	5,84	5,84	5,84
% azienda	4,81	6,31	13,31	3,31	13,31	13,61
% totale	10,65	12,15	19,15	9,15	19,15	19,45

EDILIZIA, INDUSTRIA E ARTIGIANI

					Da 10 in poi
% apprendisti	5,84	5,84	5,84	5,84	5,84
% azienda	7,81	9,31	16,31	6,31	16,31
% totale	13,65	15,15	22,15	12,15	22,15

LAPIDEI, INDUSTRIA E ARTIGIANI

					Da 10 in poi
% apprendisti	5,84	5,84	5,84	5,84	5,84
% azienda	6,41	7,91	14,91	4,91	14,91
% totale	12,25	13,75	20,75	10,75	20,75

Note

⁽¹⁾ Senza applicazione dello sgravio totale previsto dalla legge 183/2011.

⁽²⁾ Con applicazione dello sgravio totale previsto dalla legge 183/2011.

NOTE ALLE TABELLE.

A) Titolo esemplificativo sono riportate solo le tabelle che riguardano l'industria, l'artigianato e il commercio in senso stretto e si riferiscono all'apprendistato professionalizzante.

B) Le aliquote indicate comprendono Ivs, Cuaf, malattia, maternità, Inail, Naspì e Cig. Su queste ultime due assicurazioni, inserite successivamente rispetto all'individuazione della contribuzione per gli apprendisti (10%) per espressa disposizione di legge non può operare lo sgravio previsto dalla legge 183/2011.

C) Con riferimento ai settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale e privi di fondo di solidarietà, è dovuta l'aliquota di finanziamento del fondo di solidarietà nell'ipotesi di successiva costituzione di un fondo di solidarietà settoriale, la contribuzione aggiuntiva sarà sostituita da quella prevista dal regolamento del fondo

Job on call

Lavoro a chiamata con avviso preventivo

di **Antonino Cannioto**
e **Giuseppe Maccarone**

Il contratto di lavoro a chiamata, introdotto nel 2003 e confermato dall'articolo 13 del decreto di riordino dei contratti, resta – sostanzialmente - invariato.

Con il contratto di lavoro intermittente (anche a tempo determinato) il prestatore si mette a disposizione del datore di lavoro offrendogli la possibilità di chiamarlo al lavoro quando sorge l'esigenza, in modo discontinuo o intermittente, in base alle regole fissate dalla contrattazione collettiva a cui è affidato anche il compito di disciplinare le modalità di svolgimento delle prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Se la contrattazione non interviene, la regolamentazione viene stabilita con decreto ministeriale. Al momento, pochi Ccnl hanno introdotto regole per il job on call. Il ministero, al fine di diffonderne l'utilizzo, ha ammesso la possibilità di sottoscrivere contratti di lavoro intermittente aventi per oggetto le attività indicate nella tabella allegata al Rd 2657/23. L'entrata in vigore del Dlgs 81/2015 non ha modificato questa situazione, in attesa di un nuovo decreto.

Il contratto intermittente può essere «in ogni caso» concluso nei confronti dei giovani

con meno di 24 anni (attività lavorativa svolta entro il venticinquesimo anno) e delle persone con più di 55 anni.

Resta la clausola di contenimento secondo cui il job on call (per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro), può essere utilizzato per un massimo di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. Sono esclusi da questa restrizione i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Il superamento del limite determina la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Esistono due tipi di job on call: con o senza indennità di disponibilità. Nel primo caso, il lavoratore è libero rispondere, o meno, alla

**Platea definita dai Ccl
Contratto sempre
possibile con over 50
e under 24**

chiamata dell'azienda. Nella seconda ipotesi, invece, sussiste un obbligo contrattuale di risposta, eludibile se il prestatore si trova in una situazione di giustificato rifiuto. Verificandosi tale circostanza ostativa alla risposta (per esempio malattia o altro evento), il lavoratore ne deve dare immediata notizia al datore di lavoro, avendo cura di specificare la durata dell'impedimento.

L'indennità di disponibilità

L'obbligo di rispondere alla chiamata deve essere compensato con l'erogazione dell'indennità di disponibilità (divisibile in quote orarie), la cui misura è individuata dai contratti collettivi di lavoro e non può essere inferiore al minimo stabilito da un decreto del ministero del lavoro, attualmente individuato nel 20% della retribuzione prevista dal Ccnl applicato (paga base, contingenza, Edr, ratei di mensilità aggiuntive). Per la determinazione delle quote orarie, si utilizza il divisore orario previsto dal Ccnl. Sull'indennità di disponibilità si pagano sia i contributi (in deroga al minimale) sia le imposte; la stessa non è utile per il computo di ogni istituto di legge o di contratto.

Nei periodi di stand-by, i lavoratori non maturano alcun trattamento economico e normativo ad esclusione dell'indennità di disponibilità, se prevista.

Il lavoratore perde, inoltre, l'indennità riferita a 15 giorni (se non diversamente stabilito nel contratto individuale di lavoro), qualora non comunicati, al datore, il motivo per cui non è in grado di rispondere alla chiamata. In caso di rifiuto ingiustificato, il prestatore può essere licenziato e chiamato a restituire l'indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere scritto e contenere: la durata del rapporto; il dettaglio della causa legittimante la stipula del contratto; il luogo e la modalità di utilizzo della disponibilità del lavoratore; il preavviso (minimo un giorno) con cui deve essere eserci-

tata la chiamata; il trattamento economico, compresa l'indennità di disponibilità (se prevista) e i relativi tempi di pagamento; la modalità di rilevazione della prestazione nonché la forma con cui il datore di lavoro può richiederla; le misure di sicurezza adottate.

Comunicazione preventiva

Il datore di lavoro che ricorre al lavoro a chiamata, oltre alla comunicazione obbligatoria precedente l'assunzione, deve effettuarne anche un'altra prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata fino a 30 giorni. Quest'ultima va, prevalentemente, eseguita con il modello "Unintermittente" la cui compilazione è esclusivamente informatica. Per l'invio ci si può avvalere della procedura informatica disponibile sul sito <http://www.cliclavoro.gov.it>. Alternativamente, il modello prelevato dal sito, può essere trasmesso via e-mail all'indirizzo intermittenti@pec.lavoro.gov.it (la casella mittente può anche non essere una Pec). Si può utilizzare anche un sms ma solo in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione. In caso di malfunzionamento dei sistemi informatici, la comunicazione va eseguita via fax alla Dtl competente (conservando la prova dell'adempimento)

In caso di omissione, viene confermata la sanzione pecuniaria amministrativa non diffidabile da 400 a 2.400 euro per ogni lavoratore.

È vietato ricorrere al job on call: per sostituire lavoratori in sciopero; ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi; presso unità produttive interessate da licenziamenti collettivi o in cui sono operanti interventi di Cig (sospensione o riduzione del lavoro) riguardanti lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata.

Per quest'ultimo punto si rileva che, con la nuova regolamentazione, gli accordi sindacali non possono più prevedere diverse disposizioni ammesse dalla precedente normativa.

Voucher

Il limite di 7mila euro l'anno identifica il lavoro accessorio

di **Silvia Spattini**
e **Josef Tschöll**

Il lavoro occasionale di tipo accessorio è stato introdotto nel 2003: ora il concetto di occasionalità è stato identificato con il limite economico del compenso.

L'articolo 48 del Dlgs 81/2015 definisce come lavoro accessorio le attività che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7mila euro netti (9.333 euro lordi) nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice Istat. Fermo restando il limite complessivo di 7mila euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascuno per compensi non superiori a 2mila euro, rivalutati annualmente.

Con il Jobs act viene alzato, pertanto, il tetto complessivo per l'utilizzo dei voucher (dai precedenti 5.060 euro per il 2015 a 7mila euro), ma rimane confermato l'ulteriore limite all'utilizzo per gli imprenditori (la nuova formulazione non contiene più l'aggettivo «commerciale») e i professionisti, secondo il quale i lavoratori possono svolgere attività lavorative a favore di ciascun committente per compensi non superiori a 2mila euro. Tale limite per singolo committente non si ap-

plica, dunque, per esempio le associazioni senza fini di lucro e gli enti pubblici (questi ultimi possono utilizzare il lavoro accessorio per attività istituzionali, nei limiti delle norme per il contenimento della spesa per il personale e del patto di stabilità). L'Inps conferma, nella circolare 149/2015, che a seguito della rivalutazione per il 2015 tale valore è pari a 2.020 euro netti (2.693 euro lordi).

La norma fa riferimento in maniera ampia ad attività lavorative, senza qualificarle come lavoro subordinato o autonomo. Ugualmente non disciplina contrattualmente la fattispecie, ma definisce le tutele dei lavoratori.

Un punto di chiarezza, introdotto dal Dlgs 81/2015, è il periodo in cui va verificato il li-

I compensi si misurano per anno civile
Committenti-impresa con tetto a 2mila euro

mite complessivo dei compensi. Si fa ora riferimento all'anno civile - dal 1° gennaio al 31 dicembre - e non più all'anno solare (calcolato, invece, in 365 giorni a ritroso).

Il decreto 81/2015 introduce, inoltre, una stabilizzazione dell'utilizzo dei voucher per i percettori di sostegno al reddito: le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, e nel limite complessivo di 3mila euro netti (4mila euro lordi) di corrispettivo per anno civile, rivalutata annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat. L'Inps spiega, nella circolare 149/2015, che il limite dei 3mila euro di compenso, per il 2015, è da intendersi comprensivo anche delle prestazioni di lavoro accessorio già rese dal 1° gennaio al 24 giugno 2015 (giorno precedente l'entrata in vigore del dlgs 81/2015).

Le prestazioni in agricoltura

Il Dlgs 81/2015 conferma anche la particolare disciplina del lavoro accessorio nel settore agricolo, dove è consentito:

- per le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni se regolarmente iscritti a un ciclo di studi, o in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti presso l'università;
- per le attività svolte a favore di produttori agricoli con volume d'affari non superiore a 7mila euro, a condizione che i lavoratori non fossero iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli (otd).

Il ministero del Lavoro (circolare 4/2013) ha chiarito che, in ragione della specialità del settore agricolo, non trova applicazione illimitata di 2mila euro previsto in relazione alle prestazioni rese nei confronti degli imprenditori e professionisti. Inoltre, secondo l'Inps (circolare 49/2013) è possibile, per le aziende agricole, ricorrere alle persone che percepiscono prestazioni integrative del salario o di

sostegno al reddito, fermo restando il limite economico di 3mila euro complessivi di corrispettivo nell'anno.

Divieto per l'appalto

La norma introduce il divieto di ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi (salvo specifiche ipotesi individuate con decreto del Lavoro da adottare entro sei mesi). Il divieto finora era previsto unicamente a livello di prassi (ministero e Inps), ma non confermato nelle prime sentenze di merito (Tribunale di Milano 318/2014). Il divieto si è reso necessario per contrastare soprattutto i possibili fenomeni di "dumping sociale" in settori sensibili come, per esempio, le pulizie.

Effetti economici e previdenziali

Uno degli aspetti di maggiore interesse, così disciplinato anche per favorire l'emersione del lavoro irregolare, è la previsione che il compenso sia esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incida sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio. Di conseguenza, oltre alle trattenute per contributi Inps (13%), Inail (7%) e compenso per il servizio del concessionario (5%), sui compensi derivanti da voucher non sono dovute le imposte sul reddito (Irpef, addizionali regionali e comunali).

Un'altra disposizione a favore del lavoratore percettore di prestazioni di sostegno al reddito (Cig, Cigs, Naspi, mobilità, disoccupazione speciale edile eccetera) è la compatibilità e la possibilità di cumulare per intero le prestazioni integrative del salario e le altre prestazioni di sostegno del reddito con i compensi derivanti dai voucher entro il limite di 3mila euro. In questo caso, però, l'Inps provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accreditati contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio. È stato chiarito dall'istituto

previdenziale che la quota di contribuzione Ivs (pari a 1,3 euro per ogni buono lavoro del valore di 10 euro) affluisce alla gestione a carico della quale è posto l'onere dell'accredito figurativo correlato alle prestazioni integrative o di sostegno al reddito, a parziale ristoro del relativo onere.

Possono beneficiare del lavoro accessorio i pensionati titolari di trattamenti di anzianità o di pensione anticipata, pensione di vecchiaia, pensione di reversibilità, assegno sociale, assegno ordinario di invalidità e pensione agli invalidi civili, nonché tutti gli altri trattamenti che risultano compatibili con lo svolgimento di una qualsiasi attività lavorativa. Resta, pertanto, escluso che possa accedere alla prestazione di lavoro occasionale accessorio il titolare di trattamenti per i quali è accertata l'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa, quale il trattamento di inabilità.

Acquisto e valore dei buoni

Il ricorso ai voucher come forma di pagamento della prestazione lavorativa è un modo pratico e semplice per adempiere a tutte le obbligazioni di carattere amministrativo, retributivo e contributivo in capo all'utilizzatore.

Una delle novità più rilevanti per la gestione del lavoro accessorio è contenuta nell'articolo 49 del Dlgs 81/2015, il quale dispone che l'acquisto dei voucher può avvenire esclusivamente con modalità telematiche da parte dei committenti imprenditori o professionisti. Invece, i committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate (compreso gli uffici postali).

L'Inps ha fornito i chiarimenti operativi per l'acquisto telematico dei voucher con la circolare 149 del 12 agosto 2015. Da tale data i committenti imprenditori e liberi professionisti possono acquistare i buoni esclusivamente attraverso:

- la procedura telematica Inps (cosiddetto voucher telematico);
- tabaccai che aderiscono alla convenzione Inps-Fit e tramite servizio internet Banking Intesa Sanpaolo;
- banche popolari abilitate.

I carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio avranno un valore nominale che sarà fissato con decreto del Lavoro, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. In attesa del decreto e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo e pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il Dlgs 81 ha introdotto l'obbligo per i committenti imprenditori e professionisti di comunicare, prima dell'inizio della prestazione, anche via sms o posta elettronica, alla direzione del lavoro i dati anagrafici, il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, con riferimento a un arco temporale non superiore a 30 giorni. La mancata denuncia preventiva del rapporto di lavoro accessorio comporterà, in caso di contestazione da parte degli ispettori, l'applicazione della maxi sanzione per il lavoro nero, qualora sia dimostrata la natura subordinata delle prestazioni.

Per quanto riguarda invece il superamento del limite dei compensi annuali, il ministero del Lavoro ritiene che, solo per il committente -impresa o professionista, in sede ispettiva si potrà verificare se la prestazione svolta sia riconducibile a lavoro autonomo o subordinato. Opportuno, per evitare problemi, che il committente richieda al lavoratore un'autodichiarazione dei compensi percepiti.

La fine del progetto

Il collaboratore deve decidere le modalità della prestazione

di **Franco Toffoletto**

Per comprendere appieno la riforma delle collaborazioni occorre fare un passo indietro e cominciare dal Codice civile, il quale distingue due fattispecie: il lavoro subordinato e il lavoro autonomo.

A differenza di quanto avviene per gli altri contratti tipici (vendita, somministrazione, locazione, appalto, mandato, agenzia, solo per citarne alcuni) manca una definizione legislativa del contratto di lavoro subordinato. Infatti, il Codice civile, nella parte dedicata alla disciplina del lavoro nell'impresa (Titolo II del Libro V), definisce solo la nozione di prestatore di lavoro subordinato sulla base della figura di lavoratore dipendente prevalente nell'allora contesto socio-economico. In base all'articolo 2094 del Codice civile: «È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (che, in base all'articolo 2086 del Codice civile, è il «capo dell'impresa»). Al contrario, è lavoratore autonomo chi «si obbliga a compiere un'opera o un servizio, con lavoro preva-

lentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente». Il prestatore di lavoro autonomo viene quindi definito per esclusione: sono autonomi, quei lavoratori che non sono subordinati.

Gli indici di subordinazione

Sul significato da attribuire alla nozione di subordinazione, e in particolare al ricorrere di quali elementi sussista la fattispecie del lavoro subordinato, si è scritto e discusso sin dal 1942, quando entrò in vigore il Codice civile. Tralasciando in questa sede di approfondire il complesso dibattito dottrinale e giurisprudenziale sulla nozio-

Se esiste
«eterodirezione»
si applica la disciplina
del lavoro subordinato

ne di subordinazione, si è soliti dire che tratto essenziale del lavoro subordinato sia la eterodirezione. Il lavoratore dipendente deve svolgere la propria prestazione nel “modo” e nel “tempo” indicato dal datore di lavoro, essendo tenuto, per legge (articolo 2104 del Codice civile), a osservare le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai propri superiori gerarchici: dall'orario di lavoro a quali attività svolgere e in che ordine, fino alle concrete modalità di svolgimento dei singoli incarichi.

Tutt'oggi, la giurisprudenza è solita definire la fattispecie della subordinazione come soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, che discende dall'emanazione di ordini specifici oltre che dall'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo sull'esecuzione della prestazione lavorativa.

Tale nozione di lavoro subordinato incentrato sul concetto di eterodirezione è facilmente comprensibile sul piano teorico, ma non è altrettanto efficace nel distinguere, in concreto, i lavoratori subordinati dai lavoratori autonomi. Si pensi a un lavoratore subordinato che svolgendo un'attività meramente esecutiva e ripetitiva, non necessita di alcuna istruzione; al contrario, si pensi a un dipendente addetto a un'attività tecnica talmente complessa che il datore di lavoro non sarebbe nemmeno in grado di impartirgli delle direttive concrete sul “come” eseguire il proprio lavoro. In entrambi i casi, si potrebbe essere in presenza di rapporti di lavoro subordinato, pur in mancanza di ordini impartiti dal datore di lavoro.

Proprio per la complessità dei casi concreti e la conseguente difficoltà nel qualificare un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, la giurisprudenza talvolta ricorre ancora agli indici della subordinazione, quali elementi indiziari, elaborati a partire dagli anni 70, che si compongono di

una serie tanto eterogena quanto equivoca (se non errata) di elementi: dal rispetto di un orario di lavoro, alla continuità della prestazione lavorativa; dalla previsione di un compenso fisso, all'assenza di rischio d'impresa in capo al prestatore di lavoro; dal contenuto meramente esecutivo dell'attività lavorativa, all'inserimento del lavoratore nella struttura organizzativa dell'impresa ovvero il necessario coordinamento dell'attività lavorativa con le esigenze del datore di lavoro.

La volontà delle parti

Questa modalità di procedere alla qualificazione dei rapporti di lavoro confonde gli effetti della fattispecie del lavoro subordinato con i relativi presupposti e, soprattutto, non riconosce alcun valore qualificatorio alla volontà delle parti. E ciò, nonostante nel Codice civile sia espressamente previsto che criterio principale d'interpretazione dei contratti debba essere proprio la comune intenzione delle parti, tenendo conto del loro comportamento complessivo, anche a scapito del senso letterale delle parole utilizzate nel contratto.

La nozione corretta di subordinazione è proprio quella che fa perno, invece, sulla volontà delle parti, perché così si esprime l'articolo 2094 del Codice civile quando definisce il prestatore di lavoro subordinato in «chi si obbliga». L'assoggettamento a eterodirezione deve tradursi: dal punto di vista del lavoratore, nel sottostare al potere del datore di lavoro in osservanza di un obbligo e, dalla prospettiva del datore di lavoro, nell'esercizio del diritto di dirigere, organizzare e controllare l'operato del dipendente nonché, in caso di inadempimento, nell'esercizio del potere disciplinare.

In questa prospettiva, oramai definitivamente accolta anche dalla Cassazione, l'eterodirezione, quale carattere essenziale della subordinazione, viene quindi corret-

tamente considerata come modo d'essere non dell'attività, intesa quale comportamento di fatto tenuto dalle parti, bensì quale caratteristica strutturale dell'obbligazione giuridica assunta. Pertanto, a integrare un rapporto di lavoro subordinato è necessario non solo che il lavoratore sia assoggettato, ad esempio, a un orario di lavoro, ma che ciò avvenga in adempimento di un obbligo contrattuale. Un lavoratore che svolga attività di consulenza presso la sede dell'impresa non può essere considerato subordinato per il solo fatto che la propria attività venga svolta negli orari di apertura dell'azienda committente.

Fino agli anni 90, le controversie che riguardavano la qualificazione dei rapporti di lavoro, e in particolare la possibile conversione, da parte del giudice, di un contratto di lavoro autonomo in un rapporto di lavoro subordinato, erano particolarmente importanti soprattutto perché il lavoro autonomo, a differenza di quello subordinato, non comportava alcun versamento contributivo a carico del datore di lavoro. Con la legge 335/1995, anche i rapporti di lavoro autonomo richiedono un versamento contributivo (seppur ridotto rispetto a quello imposto per i lavoratori dipendenti), e si è quindi assottigliata la rilevanza della distinzione tra lavoratori subordinati e autonomi, che tuttavia rimane tuttora, per esempio per il trattamento di fine rapporto (previsto solo per i lavoratori dipendenti) e, soprattutto, per la disciplina limitativa del diritto di recesso, tenuto anche conto che, prima del 2012, la reintegrazione rappresentava l'unico rimedio possibile in caso di recesso illegittimo operato da un datore di lavoro con più di 15 dipendenti.

Il lavoro autonomo

Chiarita così la nozione di subordinazione, è ora possibile approfondire la fattispecie del lavoro autonomo, al fine di definire i

contorni delle collaborazioni coordinate e continuative, alla luce del decreto legislativo 81/2015.

La definizione codicistica del lavoro autonomo è piuttosto ampia e contempla due sotto-tipi assai diversi: il contratto d'opera (articolo 2222 del Codice civile), disciplinato sullo schema dell'appalto (dal quale differisce in quanto il lavoratore autonomo è un piccolo imprenditore ex articolo 2083 del Codice, anziché un imprenditore "normale" ex articolo 2082); e il contratto d'opera intellettuale, disciplinato dagli articoli 2230 e seguenti in modo assai diverso rispetto al contratto d'opera manuale. Il contratto d'opera intellettuale infatti ha come oggetto una prestazione, appunto, non manuale: quella realizzata da un avvocato (una causa), da un ingegnere o un architetto (un progetto), ma anche da un esperto di software (un software o parte di esso).

Entrambi questi sotto-tipi di lavoro autonomo possono poi avere a oggetto sia un'opera unica (un vestito, opera di un sarto, o un mobile, opera di un falegname eccetera), sia un servizio, da realizzarsi con una prestazione che, al pari dell'appalto o della somministrazione, può essere periodica (vale a dire una pluralità di prestazioni da svolgersi integralmente in più momenti successivi) o continuativa (consistente, al contrario, in un'unica prestazione che deve essere svolta in modo continuativo, senza soluzione di continuità e senza la realizzazione di un risultato specifico, diverso dall'attività stessa).

E così, il contratto d'opera manuale può avere come oggetto, per esempio, un'attività periodica (la manutenzione di un ascensore quattro volte all'anno) ovvero un'attività continuativa (si pensi ad un servizio di manutenzione di impianti produttivi). Allo stesso modo, il contratto d'opera intellettuale può avere a oggetto un'attività sia periodica, sia continuativa: per l'av-

vocato, la difesa in giudizio in tutte le cause di un cliente (prestazione periodica), ovvero l'assistenza a un cliente che necessita, continuativamente, di pareri giuridici e in genere di assistenza legale (prestazione continuativa); per l'esperto di software, la creazione di determinati software, ovvero l'attività di manutenzione di un sistema informatico (rispettivamente periodica e continuativa).

Il sottotipo-collaborazione

Quindi che cosa sono le collaborazioni coordinate e continuative? Null'altro che un sotto-sotto-tipo di lavoro autonomo, nel quale il lavoratore assume l'obbligo di svolgere una prestazione continuativa, che può essere sia manuale, sia intellettuale, per il cui svolgimento è richiesto un coordinamento con il committente. Le collaborazioni coordinate e continuative quindi non nascono con la «legge Biagi» (Dlgs 276/2003), ma sono sempre esistite, e regolate dalla legge, quantomeno dalla pubblicazione del Codice civile. Successivamente sono intervenute alcune disposizioni legislative che non hanno affatto definito tale fattispecie, né modificato i suoi elementi essenziali e qualificatori, bensì solo alcuni effetti.

La prima è stata la legge 741/1959 («legge Vigorelli») che, per rimediare alla mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, ha transitoriamente reso generalmente efficaci i contratti e gli accordi collettivi che riguardavano sia i rapporti di lavoro subordinato, sia quelli che, appunto, disciplinavano i rapporti che si sostanziano in una collaborazione continuativa e coordinata, facendo riferimento principalmente ai contratti di agenzia ove l'agente fosse una persona fisica (cioè un piccolo imprenditore).

Il Dpr 633/1972 escludeva le collaborazioni coordinate e continuative dalla im-

ponibilità Iva e la legge 533/1973 ne assoggetta le relative controversie al giudice del lavoro (al pari quindi dei rapporti di lavoro subordinato e dei rapporti di agenzia, sempre e solo nel caso in cui l'agente non sia una persona giuridica).

Di conseguenza, le collaborazioni coordinate e continuative non sono mai diventate un tipo contrattuale a se stante, un terzo genere, tra lavoro autonomo e subordinato. Sono sempre rientrate nella fattispecie del lavoro autonomo.

È importante sottolineare che, sia l'esclusione dal regime Iva, sia la successiva previsione di una disciplina previdenziale, hanno fatto ritenere a molti che tale tipo contrattuale fosse, come dire, «riconosciuto dalla legge» e come tale esente dal rischio di riqualificazione da parte del giudice. Veniva così ritenuto sufficiente la redazione di un contratto denominato: «collaborazione coordinata e continuativa» per evitare ogni problema. Ovviamente non è mai stato (e non è) così.

Il contratto a progetto

Paradossalmente, tale erronea convinzione si è addirittura consolidata dopo il 2003, con l'introduzione del «contratto a progetto» (articolo 61 del Dlgs 276/2003). L'intenzione del legislatore era chiara e condivisibile: delimitare il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative per favorire la conclusione di contratti di lavoro subordinato. La norma, tuttavia, non era altrettanto chiara nella sua formulazione letterale. Di fatto, tale disciplina imponeva che le collaborazioni coordinate e continuative, quale sotto-sotto tipo di lavoro autonomo, potessero avere a oggetto soltanto la realizzazione di un risultato predeterminato e quindi di un'opera, e non più un'attività realmente continuativa e a tempo indeterminato. In quest'ultimo caso, infatti, il rapporto si presumeva essere, per legge, di lavoro subordinato. Quindi, an-

che se effettivamente autonomo, in quanto il collaboratore poteva decidere il “se” (l’an), il “come” e il “quando” lavorare, in assenza di uno specifico «progetto» e cioè di un risultato (concetto che come abbiamo visto è in contraddizione con la stessa nozione di continuità della prestazione), il contratto veniva per ciò solo riqualificato come lavoro subordinato.

Inizialmente, la norma richiedeva la previsione di «uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso» che dovevano essere «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». Venivano tuttavia fatte salve le collaborazioni coordinate e continuative inerenti all’esercizio di professioni intellettuali per il quale è necessaria l’iscrizione a un Albo; quelle rese nell’ambito dei fini istituzionali delle associazioni e società sportive dilettantistiche (affiliate alle federazioni riconosciute dal Coni); quelle rese dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società nonché dai partecipanti a collegi e commissioni; nonché quelle svolte da coloro che percepivano la pensione di vecchiaia.

Nonostante la volontà del legislatore di incentivare la conclusione di rapporti di lavoro subordinati, riducendo l’ambito applicativo delle collaborazioni coordinate e continuative, il contratto a progetto, il più delle volte, è stato utilizzato come schema contrattuale alternativo al rapporto di lavoro subordinato, e quindi per lo svolgimento di attività continuative in alcun modo riconducibili a un risultato finale. Infatti, il contratto a progetto ha spesso rappresentato, specie per i giovani (laureati e non), l’anticamera del contratto di lavoro subordinato. E ciò, a mio parere, sol-

tanto per evitare il problema connesso all’eventuale licenziamento e quindi al rischio di reintegrazione.

Nel 2012, con la legge 92, nell’intento di limitare ulteriormente l’impiego del contratto a progetto, il legislatore ne ha riformato la disciplina, eliminando la possibilità di prevedere «programmi di lavoro o fasi di esso» e stabilendo che il progetto dovesse essere «funzionalmente collegato a un determinato risultato finale» da indicare esplicitamente nel contratto. Nel tentativo di ridurre il ricorso al contratto a progetto, veniva altresì previsto che esso non potesse avere ad oggetto «lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi» e, soprattutto, veniva aumentata la contribuzione previdenziale connessa a tale tipologia contrattuale, in modo da allinearla, gradualmente, a quella applicata ai lavoratori subordinati.

Ora con il decreto legislativo 81/2015 il contratto a progetto è stato abrogato.

La nuova disciplina

Adesso, si può stipulare un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, cioè un contratto di lavoro autonomo che abbia a oggetto una prestazione, prevalentemente personale, che comporti l’esecuzione di un’attività che può consistere, non solo in un’opera, ma anche in un servizio continuativo (o periodico), anche a tempo indeterminato.

Con il contratto a progetto è stato abrogato anche l’articolo 69-bis Dlgs 2015 (che continua a valere per i contratti in essere al 25 giugno), introdotto con la riforma del 2012, che prevedeva alcune ipotesi al ricorrere delle quali un lavoratore autonomo, titolare di partita Iva, si presumeva essere, fino a prova contraria, un collaboratore coordinato e continuativo e quindi, stante l’assenza di un «progetto», un lavoratore subordinato.

La disciplina del contratto a progetto continuerà a trovare applicazione solamente ai contratti già in essere al 25 giugno 2015, data di entrata in vigore del Dlgs 81/2015.

Tuttavia, dal 1° gennaio 2016, in presenza di alcuni elementi, alle collaborazioni coordinate e continuative e, più in generale, a qualsivoglia contratto di lavoro autonomo, si applicherà l'intera disciplina del lavoro subordinato (articolo 2, Dlgs 81/2015). Ciò si verificherà – e qui sta il punto complesso da analizzare – nel caso in cui le «modalità di esecuzione» della prestazione, a prescindere da quanto pattuito dalle parti nel contratto, siano «organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro». Ciò significa che se è l'azienda a decidere il “quando” e il “dove” lavorare, allora si applicherà la disciplina del lavoro subordinato.

Viceversa, se il collaboratore avrà, di fatto, la libertà di decidere il “se”, il “quando” e il “dove” lavorare, allora si sarà in presenza di un reale rapporto di lavoro autonomo che potrà avere come oggetto anche un'attività continuativa e a tempo indeterminato, senza la necessità di pre-determinare uno specifico risultato. Ciò che prima, invece, non era possibile.

Tale disciplina non troverà applicazione se il trattamento economico normativo è disciplinato da contratti collettivi nazionali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Ancora, non si applicherà alle collaborazioni rese nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in Albi professionali; a quelle rese nell'esercizio delle loro funzioni dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni (cioè, principalmente, amministratori e sindaci); a quelle rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni

sportive nazionali; nonché ai contratti stipulati da pubbliche amministrazioni (ma solo fino al 1° gennaio 2017). Si tratta, sostanzialmente, delle stesse ipotesi derogatorie già escluse dalla disciplina del contratto a progetto, a eccezione dei percettori di pensione di vecchiaia che, pertanto, dal 1° gennaio 2016, non potranno più svolgere collaborazioni coordinate e continuative in cui le relative modalità di esecuzioni siano determinate dal committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro.

Ciò che realmente distingue queste nuove norme dalle precedenti è che il legislatore non si è limitato a disincentivare la conclusione di contratti di lavoro autonomo e in particolare quelli di collaborazione coordinata e continuativa, ma ha anche, parallelamente, creato reali ed efficaci incentivi alla stipulazione di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In primo luogo, attraverso una totale riforma dell'articolo 18 dello Statuto 7 per tutti i dipendenti assunti dal 7 marzo 2015, per i quali viene superato il rimedio generale e unico della reintegrazione, a favore di un rimedio economico, predeterminabile, connesso all'anzianità aziendale del lavoratore.

In secondo luogo, prevedendo un incentivo economico, sotto forma di sgravio contributivo, per gli assunti a tempo indeterminato nell'anno 2015 (salvo proroghe dell'incentivo). E infine, attraverso una riforma della disciplina delle mansioni e dei controlli a distanza, improntata a una maggior flessibilità e semplicità, indispensabile per garantire efficienza alle organizzazioni aziendali.

Certamente le controversie sull'argomento – la distinzione tra lavoro autonomo e subordinato – non cesseranno e si svilupperà una nuova giurisprudenza che, assai probabilmente, manterrà sempre un grado d'incertezza, del resto, difficilmente eliminabile.

La regolarizzazione

Un verbale di conciliazione per sanare le false cocco

di **Franco Toffoletto**

La novità importante del Dlgs 81/2015 è che l'articolo 52 - emblematicamente rubricato «Superamento del contratto a progetto» - ha abrogato la disciplina di tale contratto (cioè gli articoli da 61 a 69-bis del Dlgs 276/2003), con effetto dal 25 giugno 2015. Tali norme continueranno ad applicarsi esclusivamente per la regolamentazione dei contratti già in atto, e quindi conclusi precedentemente, alla data di entrata in vigore del decreto cioè prima del 25 giugno 2015. Ciò significa che i contratti a progetto stipulati prima di tale data potranno continuare a trovare esecuzione in base alla previgente disciplina fino al 31 dicembre 2015.

La seconda novità importante consiste nell'introduzione di una disciplina finalizzata a «promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato». I datori di lavoro (privati) che, dal 1° gennaio 2016, procederanno all'assunzione, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, di soggetti «già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita Iva con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo»

fruiranno di un importante effetto: l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali (espressione quantomai equivoca, non essendo chiaro se si riferisca anche ai contributi non versati da parte del datore di lavoro) connessi all'erronea qualificazione del progresso rapporto di lavoro (a eccezione degli illeciti accertati prima dell'assunzione). Per ottenere tale effetto occorre: la sottoscrizione di un verbale di conciliazione davanti alle commissioni di conciliazione delle direzioni territoriali del lavoro o sindacali, alle commissioni di certificazione o davanti al giudice, avente a oggetto la rinuncia da parte del lavoratore a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del precedente rapporto di lavoro; e

**Il lavoratore
può rinunciare
a qualsiasi
pretesa sul passato**

l'obbligazione per il datore di lavoro (e il conseguente adempimento), di non recedere nei primi 12 mesi dal nuovo contratto di lavoro subordinato, se non per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Le possibilità

Quindi oggi i datori di lavoro che abbiano stipulato contratti di collaborazione continuativa e coordinata (con e senza progetto, e non considerando le esclusioni espressamente indicate dall'articolo 2, comma 2) hanno tre opzioni.

La prima opzione è quella di procedere entro il 31 dicembre 2015 alla sostituzione con contratti di lavoro subordinato di quei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata (o con Iva) che si pensa non possano evitare l'applicazione delle regole del lavoro subordinato perché la prestazione ivi dedotta implica un coordinamento spazio-temporale da parte del committente. In questo caso, il datore di lavoro potrà beneficiare dello sgravio contributivo previsto dalla legge 190/2014, articolo unico, comma 118 e seguenti (fino a 8.060 euro per i prossimi tre anni); non avrà l'effetto previsto dall'articolo 54, cioè l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali; ma sarà libero di recedere dal rapporto di lavoro subordinato quando vuole.

La seconda possibilità è di continuare il contratto a progetto (o con Iva) fino al 31 dicembre 2015, e successivamente al 1° gennaio 2016, procedere alla stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In questo caso si perde lo sconto contributivo fino a 8.060 all'anno per i prossimi tre, ma si ottiene l'effetto di sanare gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali. Si assume però l'obbligo di non recedere da questo rapporto per un anno e si corre il rischio, nel frattempo, di un accertamento da parte degli organismi ispettivi che renderebbe impossibile l'effetto sanatorio.

La terza opzione (generalmente sconsigliabile) è di conservare i rapporti di collaborazio-

ne continuativa e coordinata in essere, anche dopo il 31 dicembre 2015. In questo caso il rapporto, sarà disciplinato fino al 31 dicembre dalle norme di cui agli articoli da 61 a 69 bis del Dlgs 276/2003 (che va ricordato contiene una presunzione all'articolo 69 per la quale la collaborazione coordinata e continuativa è considerata come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di stipulazione, automaticamente, senza alcuna possibilità di prova contraria, se non esiste un reale progetto). Dal 1° gennaio 2016, dovrebbe essere disciplinato dalla nuova norma (articolo 2) per la quale, ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, «si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato» (anche la tesi contraria peraltro è sostenibile: cioè il mantenimento della disciplina ex articolo 69 della legge 276 del 2003). Quindi, il rapporto, pur instaurato prima resterà perfettamente valido, ma se non escluderà le caratteristiche stabilite dalla norma (cioè l'organizzazione da parte del committente del tempo e del luogo di lavoro) gli si applicherà non la disciplina del lavoro autonomo ma quella del lavoro subordinato.

Il limbo

È chiaro che la scelta tra le tre opzioni dipende inevitabilmente dall'analisi molto approfondita della situazione reale, cioè delle modalità di svolgimento dell'attività oggetto del contratto.

Resta da chiedersi cosa accade e come sia regolato un rapporto di collaborazione continuativa e coordinata stipulato tra il 25 giugno 2015 e il 31 dicembre 2015. Si ritiene che questo rapporto non sia regolato né dalla «vecchia» disciplina del 2003 (cioè quella che imponeva il progetto), né dalla «nuova» normativa, che entrerà in vigore soltanto dal 1° gennaio 2016. Una sorta di limbo, dove le regole tornano a essere soltanto quelle del Codice civile.

Gli uffici dell'amministrazione

Nel pubblico collaborazioni per compiti specialistici

di **Maria Rosa Gheido**

Il decreto legislativo 81/2015 di revisione e riordino delle diverse tipologie contrattuali con cui può essere inquadrata una prestazione lavorativa conferma e rafforza il particolare regime delle collaborazioni coordinate e continuative nella Pa. L'abrogazione delle collaborazioni "a progetto" non tocca, infatti, le pubbliche amministrazioni che già erano escluse dall'ambito di applicazione degli articoli da 61 a 69-bis del Dlgs 276 del 2003, così come - per espressa previsione dell'articolo 2, comma 4 del Dlgs 81/2015 non si applica nei confronti delle amministrazioni pubbliche la nuova disciplina delle collaborazioni, almeno fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle amministrazioni stesse. Non si applica, quindi, la disposizione del comma 1 dell'articolo 2 che prevede l'applicazione, dal 1° gennaio 2016, della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal commit-

tente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Alle amministrazioni pubbliche continuerà ad applicarsi la disciplina dettata dall'articolo 7, comma 6 del Dlgs 165 del 2001. Dal 1° gennaio 2017 le amministrazioni pubbliche potranno stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa a condizione che non siano etero-organizzati nelle modalità di resa della prestazione anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro e che rientrino nella disciplina dettata dall'articolo 7, comma 6 del Dlgs 165/2001 che consente il ricorso ai rapporti di collaborazione per fronteggiare esigenze qualificate e temporanee.

**Il decreto 165/2001
circoscrive i contratti:
esigenze qualificate
e temporanee**

Collaboratori-esperti

L'articolo 7, nel disciplinare la gestione delle risorse umane da parte delle pubbliche amministrazioni, al comma 6 stabilisce che per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possano conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, «a esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria», a condizione che: l'oggetto della prestazione sia riferito a obiettivi e progetti specifici e determinati e sia coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente; sia oggettivamente impossibile utilizzare le risorse umane disponibili all'interno dell'amministrazione interessata; la prestazione sia di natura temporanea e altamente qualificata; siano preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Già ora, peraltro, il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori qualificabili come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.

I profili di responsabilità

Il dipartimento della Funzione pubblica, con circolare 2/2008 ha precisato che vi possono essere anche risvolti sul piano della responsabilità disciplinare, ciò in quanto il conferimento dell'incarico costituisce atto di gestione. Qualora l'incarico di collaborazione si traduca, nei fatti, in un rapporto di lavoro subordinato si

profila una responsabilità civile nei confronti del prestatore d'opera a norma dell'articolo 2126 del Codice civile per cui, fermo restando il divieto di costituire giuridicamente il rapporto di lavoro, il prestatore matura il diritto alle retribuzioni per l'attività prestata e ad eventuali risarcimenti. Potrebbe, quindi, emergere anche un danno erariale. Sempre secondo la Funzione pubblica, sebbene l'amministrazione si sia giovata della prestazione lavorativa e abbia quindi remunerato un'utilità effettivamente conseguita, non appare possibile una completa trasposizione dei canoni di valutazione civilistici del danno in quanto la pubblica amministrazione è comunque tenuta a porre in essere comportamenti legittimi.

Dal 1° gennaio 2017, oltre alle condizioni sopra elencate, le amministrazioni pubbliche e in particolare i dirigenti dovranno porre attenzione a che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati non presentino le caratteristiche della etero-organizzazione ossia che non emerga che le modalità della prestazione sono stabilite dalla amministrazione stessa, anche con riferimento ai tempi di lavoro e al luogo.

Per completezza, si sottolinea che le pubbliche amministrazioni non possono avvalersi della facoltà riconosciuta ai datori di lavoro del settore privato dall'articolo 54 del Dlgs 81/2015, che consente di "stabilizzare" i contratti di collaborazione con l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore interessato, e ciò sia per espressa previsione normativa sia per l'obbligo delle Pa di assunzione solo tramite procedura concorsuale.

Associazione in partecipazione

L'apporto di lavoro consentito solo alla società

di **Paolo Pizzuti**

L'associazione in partecipazione, prevista dall'articolo 2549 del Codice civile, ha subito nel tempo numerose modifiche, l'ultima con l'articolo 53 del Dlgs 81/2015 in base al quale, se l'associato è una persona fisica, il suo apporto «non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro».

Il contratto di associazione permette a un imprenditore, l'associante, di usufruire dell'apporto di un associato che partecipa agli utili dell'impresa o di uno o più affari. Per effetto del vincolo associativo che si instaura fra le parti l'associato condivide il rischio dell'attività d'impresa e, salvo patto contrario, risponde anche delle perdite entro il valore dell'apporto conferito (articolo 2553 del Codice civile). Secondo l'interpretazione sinora dominante l'apporto dell'associato poteva essere di varia natura, sia patrimoniale, ad esempio mediante la fornitura di strumentazione o di capitale, sia di energie lavorative.

Con il decreto legislativo 81/2015, invece, si vietano i contratti di associazione in partecipazione in cui l'apporto dell'associato persona fisica consista, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro. Rimane tuttavia la possibilità che l'associato non persona fisica offra

anche il lavoro nell'ambito di un servizio, come quando si presenta in forma di società e il suo apporto preveda, mediante i soci, anche attività lavorativa.

L'eliminazione della possibilità di apportare una prestazione di lavoro da parte dell'associato persona fisica ha determinato una revisione dell'articolo 2549. In primo luogo, è stata eliminata la disposizione secondo cui in caso di apporto di prestazione lavorativa il numero degli associati non poteva essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, salvo che gli associati fossero legati all'associante da rapporti coniugali, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. È stato inoltre eliminato il comma 3 dell'articolo

I vecchi contratti restano validi fino alla scadenza o al recesso delle parti

2549 che escludeva l'applicabilità della disciplina dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro in alcuni specifici ambiti.

L'articolo 55 del Dlgs 81/2015 ha poi abrogato l'articolo 1, comma 30 della legge 92/2012, secondo cui i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'articolo 2552 del Codice civile si presumevano, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sia sotto l'aspetto retributivo sia normativo.

I contratti in corso

Secondo l'articolo 53, comma 2 del decreto 81/2015 i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro da parte di una persona fisica già in essere al 25 giugno 2015 sono fatti salvi fino alla loro cessazione. Questa previsione autorizza la sopravvivenza di quei contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro stipulati dalle parti con un termine finale che va oltre l'entrata in vigore del decreto, fino alla loro scadenza, oppure stipulati senza un termine finale. In quest'ultimo caso i contratti cesseranno solo quando interverrà una causa di scioglimento unilaterale o bilaterale del vincolo.

Le questioni relative alla distinzione tra lavoro subordinato e associazione in partecipazione continuano dunque a valere per i contratti in essere al 25 giugno 2015.

Al riguardo, la giurisprudenza ha affermato che requisito essenziale dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro è la mancanza di subordinazione dell'associato lavoratore, che doveva risultare sottoposto solo al potere dell'associante di impartire direttive generiche, di modo che se vi era vera e propria subordinazione doveva escludersi la fattispecie associativa a favore del rapporto di lavoro dipendente (Cassazione 1420/2002). Questa posizione non teneva però conto del fatto che

nella qualificazione del lavoro subordinato requisito fondamentale è lo scambio tra prestazione eterodiretta e retribuzione: pertanto, non è configurabile un contratto di lavoro subordinato se il lavoratore si obbliga a prestare la sua attività in modo eterodiretto, ma non in cambio di una retribuzione certa bensì per partecipare agli utili dell'impresa dell'associante condividendone il rischio.

Associazione e subordinazione

Per la giurisprudenza più recente è ormai possibile che l'espletamento della prestazione lavorativa assuma caratteri simili a quelli della prestazione svolta nel contesto di un rapporto di lavoro subordinato poiché nel raffronto tra i due tipi negoziali, lavoro subordinato e associazione in partecipazione, le modalità oggettive della prestazione non rappresentano un elemento selettivo idoneo per la qualificazione del contratto.

Pertanto, la distinzione rispetto al lavoro subordinato si fonda sulla partecipazione dell'associato lavoratore al rischio d'impresa, il cui andamento negativo legittimamente priva di ogni utile il suo apporto lavorativo. L'elemento della partecipazione al rischio d'impresa dell'associato caratterizza la causa tipica dell'associazione in partecipazione (Cassazione 2496/2012), che infatti non si configura nell'ipotesi in cui l'associato fruisca di una remunerazione certa. In definitiva, la nuova disciplina risolve la storica difficoltà di distinguere fra il rapporto di associazione in partecipazione e quello di lavoro subordinato, vietando che l'associato persona fisica apporti qualsiasi tipo di attività lavorativa.

Tuttavia, tale divieto legale dovrà probabilmente fare i conti con i principi costituzionali di libertà di lavoro e di impresa, i quali tutelano anche il soggetto che vuole rischiare per un maggior guadagno conseguibile con un rapporto di associazione in partecipazione rispetto alla retribuzione certa del lavoro subordinato.

Gli incentivi per chi assume

■ Abrogati e riscritti, con qualche leggero ritocco, nel Dlgs 150/2015 i principi generali per l'accesso agli incentivi in caso di assunzioni agevolate.

Nessuna novità riguardo alla necessità che l'assunzione incentivata vada effettuata liberamente e non derivare da un obbligo legali o contrattuale. Continua a costituire un elemento che impedisce l'accesso alle facilitazioni il mancato rispetto del diritto di precedenza di un altro ex dipendente che ha già lavorato nella medesima azienda. Questi vincoli continuano, peraltro, a non essere superabili attraverso il ricorso alla somministrazione. Confermata l'impossibilità di fruire degli incentivi in presenza di coincidenza sostanziale di assetti proprietari e di rapporti di collegamento/controllo tra chi licenzia (nei sei mesi precedenti) e chi assume.

Una prima novità, pur modesta, si rileva per il mancato accesso alle agevolazioni nelle ipotesi in cui il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano alle proprie dipendenze lavoratori sospesi per crisi o riorganizzazione. Con la nuova disciplina vengono fatte salve (con accesso, quindi, agli incentivi) l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive. Nel precedente testo era agevolata l'assunzione che si riferiva a soggetti con differente professionalità.

Con riferimento alla somministrazione la norma ora prevede che i benefici economici, legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro, siano

trasferiti in capo all'utilizzatore. In linea con questo principio, viene altresì sancito che laddove l'incentivo sia soggetto al regime "de minimis", il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.

Tra i principi anche una novità: viene precisato che, nell'ipotesi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, la stessa viene calcolata mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti; inoltre, il raffronto va effettuato con "l'impresa unica", secondo l'accezione definita nel Regolamento Ue 1408/2013.

Le nuove regole prevedono l'istituzione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione, in cui confluiranno una serie di informazioni relative alle misure agevolate che saranno adottate. Una nuova Agenzia (Anpal) assumerà la regia di tutte le misure in favore dell'occupazione.

Da ultimo, per assicurare la trasparenza e la riduzione degli oneri amministrativi, viene stabilito che i benefici economici connessi ad un incentivo all'occupazione siano riconosciuti di regola mediante conguaglio sul versamento dei contributi previdenziali.

Infine, si annota l'uscita di scena dell'assunzione agevolata che consentiva di ottenere, al verificarsi di alcune condizioni, un bonus pari a 1/3 della retribuzione mensile lorda (imponibile previdenziale) ma con un tetto massimo mensile di importo pari a 650 euro per lavoratore.

**Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone**

Capitolo 1

Le caratteristiche delle tipologie di apprendistato

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	Apprendistato professionalizzante	Apprendistato di alta formazione e ricerca
DESTINATARI		
Giovani tra i 15 ed i 25 anni, in tutti i settori di attività a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore	Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, 17 nel caso di giovani in possesso di una qualifica professionale	Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, già in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore, o di un diploma professionale integrato dal certificato Ifts o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo
TITOLI CONSEGUIBILI		
<ul style="list-style-type: none"> • Qualifica- Diploma professionale • Diploma di istruzione secondaria superiore • Certificato di specializzazione tecnica superiore 	Qualifica professionale	<ul style="list-style-type: none"> • Titoli di studio universitari • Dottorati di ricerca • Diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori • Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche
DURATA		
Percorsi IeFP: <ul style="list-style-type: none"> • 3 anni per il conseguimento della qualifica • 4 anni per il diploma professionale. Iscritti nei percorsi di istruzione secondaria superiore: • 4 anni Giovani diplomati dei percorsi di formazione professionale che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato di istruzione professionale: • 2 anni 	Stabilita dagli accordi interconfederali e i contratti collettivi in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire. In ogni caso la durata non può superare 3 anni, ovvero 5 per gli artigiani	Con decreto interministeriale, previa intesa in Conferenza Stato, Regioni, Province saranno disciplinati gli standard formativi, i criteri per l'attribuzione dei crediti formativi per la formazione svolta in azienda, lo schema di protocollo tra azienda e università. La regolamentazione regionale regolerà la durata dell'apprendistato. Tra datore di lavoro e istituzione formativa occorre firmare un protocollo
MODALITÀ DI ATTIVAZIONE		
Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma	Sottoscrizione del contratto	Il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca

Jobs act

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	Apprendistato professionalizzante	Apprendistato di alta formazione e ricerca
di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi		Il protocollo definisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro
REGISTRAZIONE NEL LIBRETTO FORMATIVO DEL CITTADINO		
A carico dell'istituzione formativa	A carico del datore di lavoro	A carico dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente
INCENTIVI		
Lo schema di decreto legislativo per le politiche attive prevede sgravi contributivi e aliquote ridotte (si veda l'articolo pag. seguente)	Aliquote contributive ridotte non collegate al Durc interno, valide anche per l'anno successivo alla conferma del contratto	Lo schema di decreto legislativo per le politiche attive prevede sgravi contributivi e aliquote ridotte (si veda articolo pag. seguente)
L'apprendistato prevede la possibilità di sottoinquadramento fino a due livelli inferiore rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile ai lavoratori che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto		
I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (per esempio, il collocamento obbligatorio)		
DISCIPLINA TRANSITORIA		
Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali già attivati ai sensi della cosiddetta sperimentazione "Carrozza" (articolo 8-bis Dl 104/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge 128/2013, che viene abrogata Applicata la previgente disciplina del Tu (Dlgs 167/2011) finché non verrà emanato il decreto interministeriale adeguate le normative regionali		Finché non sarà emanato il decreto interministeriale che dovrà definire anche lo schema di protocollo tra l'istituzione formativa o ente di ricerca e il datore di lavoro e non saranno conseguentemente adeguate le discipline regionali, sarà possibile attivare contratti di apprendistato con la previgente disciplina del Tu

Le principali novità dei contratti

Contratto a tempo determinato

- Si conferma l'abolizione del requisito della "causale"
- Non è più necessaria l'assistenza di un rappresentante sindacale per stipulare presso la direzione territoriale del lavoro il contratto a termine in deroga dopo aver raggiunto i 36 mesi di durata complessiva. Ai fini del computo dei 36 mesi si considerano tutti i contratti a termine e i periodi di somministrazione a tempo determinato conclusi per lo svolgimento di «mansioni di pari livello e categoria legale»
- Incentivate le assunzioni a termine per over 50 (non sono computate nel plafond del 20%)
- Il superamento del plafond del 20% per quanto riguarda i contratti a termine comporta solo la sanzione amministrativa e non anche quella della trasformazione dei contratti a tempo indeterminato

Somministrazione

- La somministrazione a tempo indeterminato può essere utilizzata in tutti i settori (tranne il pubblico impiego) e in tutti i tipi di attività, con un limite quantitativo da non superare: al 20% dell'organico stabile
- La somministrazione a termine non è soggetta a limiti quantitativi, se non quelli posti dai contratti collettivi
- Nello staff leasing il superamento del limite quantitativo del 20% consente al lavoratore di chiedere l'assunzione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore

Part Time

- Il datore di lavoro, anche in assenza di regolamentazione nel contratto collettivo, può chiedere al dipendente lavoro supplementare, vale a dire prestazioni lavorative rese oltre la misura dell'orario di lavoro ridotto concordato

tra le parti, ma non oltre il 25% delle ore di lavoro settimanali concordate

- Il lavoro supplementare è pagato con una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15 per cento. Il lavoratore può opporre un rifiuto per motivi lavorativi, di salute, familiari o di formazione professionale
- Le clausole elastiche possono essere fissate anche nel contratto individuale

Appalti

- Con il cambio di appalto nell'anzianità di servizio del lavoratore che transita alle dipendenze dell'impresa subentrante si computa anche il periodo di lavoro precedente
- Nell'appalto è vietato utilizzare il lavoro accessorio

Lavoro a chiamata

- La possibilità di utilizzare il lavoro a chiamata è fissata dai contratti collettivi. In assenza di regolamentazione collettiva interviene il ministero. Per ora si applica il Rd 2657/23 che elenca una serie di attività. Queste possono essere oggetto di job on call. In ogni caso è sempre consentito il lavoro a chiamata per i giovani con meno di 24 anni (prestazione da esaurirsi entro il venticinquesimo anno) e per gli over 55
- Il lavoro a chiamata, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, può essere utilizzato per un massimo di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari

Lavoro accessorio

- Costituisce lavoro accessorio l'attività che non dà luogo, con riferimento a tutti i committenti, a compensi superiori a 7mila euro netti (9.333 euro lordi) nel corso di un anno civile (dal 1° gennaio al 31 dicembre)

- Nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascuno per compensi non superiori a 2mila euro, rivalutati annualmente. Si deve comunque rispettare il limite complessivo di 7mila euro
- Per i committenti imprenditori e professionisti il voucher si può acquistare solo online

Collaborazioni

- Dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, «si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato»
- La disciplina del rapporto di lavoro subordinato non si applica alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono norme specifiche per il trattamento economico e normativo. L'esclusione vale anche per le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali che richiedono l'iscrizione in Albi; per le attività di sindaco e amministratore di società; per le collaborazioni a fini istituzionali a favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate al Coni

Collaborazioni a progetto e partite Iva

- Dal 25 giugno 2015 è agrogato il contratto a progetto
- Le norme del decreto legislativo 276/2003 sul contratto a progetto continueranno ad applicarsi sulle cocopro in atto al 25 giugno 2015: questi contratti potranno sopravvivere con la vecchia disciplina fino al dicembre 2015
- I datori di lavoro (privati) che, dal 1° gennaio 2016, procederanno all'assunzione, con contratto di lavoro subordinato a tempo

indeterminato, di lavoratori prima "inquadri" come collaboratori, anche a progetto, o come soggetti titolari di partita Iva potranno beneficiare di una sanatoria degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi con la qualificazione del rapporto, con l'eccezione degli illeciti accertati prima dell'assunzione

- La sanatoria si consegue a patto di sottoscrivere un accordo di conciliazione con la rinuncia da parte del lavoratore a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del precedente rapporto di lavoro
- Il verbale di conciliazione deve essere sottoscritto davanti alle commissioni di conciliazione delle direzioni territoriali del Lavoro o sindacali, alle commissioni di certificazione o davanti al giudice
- Il datore di lavoro non può recedere dal rapporto di lavoro nei 12 mesi successivi, salvo che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo

Assunzione con bonus

- In alternativa alla regolarizzare dal 2016 con effetto di sanatoria amministrativa, contributiva e fiscale, il datore di lavoro può procedere, entro il 31 dicembre 2015, all'assunzione a tempo indeterminato del collaboratore. In questo modo, il datore di lavoro potrà usufruire del bonus contributivo (fino a 8.060 euro) per tre anni previsto dalla legge di stabilità 2015

Associazione in partecipazione

- Se l'associato è una persona fisica, il suo apporto «non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro»
- I contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro da parte di una persona fisica già in essere al 25 giugno 2015 sono fatti salvi fino alla loro cessazione

JOBS ACT

2

Il rapporto
con il personale

Flessibilità organizzativa

Il riassetto giustifica le mansioni inferiori

di **Giampiero Falasca**

Il decreto legislativo 81/2015 riscrive interamente l'articolo 2103 del Codice civile in tema di mansioni del lavoratore. La nuova normativa supera il doppio divieto esistente in materia (divieto di demansionamento, divieto di assegnazione a mansioni non equivalenti) e amplia anche lo spazio dell'assegnazione a mansioni superiori, che può durare di più. Nel complesso, la riforma accresce in maniera importante gli spazi di flessibilità organizzativa, pur senza sovvertire i principi e le tutele applicabili ai lavoratori.

Le nuove regole si applicano ai rapporti di lavoro privati, senza distinzioni legate alla data di assunzione, previste invece per altre novità, come per il contratto a tutele crescenti.

Secondo la nuova disciplina, i cambi "orizzontali" di mansioni diventano molto più agevoli in quanto viene meno l'obbligo di assegnare mansioni "equivalenti", e questo viene sostituito dalla possibilità (ben più ampia) di assegnare mansioni rientranti nel livello e nella categoria legale del dipendente.

Il concetto di mansioni "equivalenti" era diventato una gabbia che frenava in manie-

ra eccessiva la flessibilità organizzativa delle imprese.

Questa situazione si era venuta a creare a causa di quell'orientamento giurisprudenziale, consolidato e maggioritario, secondo il quale il diritto alle mansioni equivalenti si concretizzava nel diritto a mantenere mansioni che non fossero soltanto riconducibili al medesimo livello e categoria, ma che avessero un contenuto equivalente anche rispetto al contenuto, alla natura e al modo di svolgimento della prestazione.

Sulla base di questo orientamento, era stato specificato che le nuove mansioni potevano essere assegnate solo qualora consentissero la salvaguardia della specifica

Liberalizzati i passaggi orizzontali nel rispetto di livello e categoria di provenienza

professionalità acquisita nello svolgimento di quelle precedenti, o comunque rientranti nella specifica competenza tecnico professionale del lavoratore.

Con la nuova disposizione viene meno il vincolo di fonte giurisprudenziale: la legge, infatti, consente, in maniera esplicita, di modificare le mansioni senza dover ricercare alcuna equivalenza tra le vecchie e le nuove attribuzioni, ma dovendo solo rispettare il limite del livello e della categoria di provenienza.

Pertanto, a un lavoratore inquadrato in un certo livello, che svolge una delle mansioni previste dal contratto collettivo, potranno essere affidate tutte le altre mansioni previste dallo stesso Ccnl per tale livello, senza la necessità di operare ulteriori (e complesse) verifiche circa la possibilità di salvaguardare il patrimonio professionale già acquisito.

Demansionamento unilaterale

Il divieto di affidamento a mansioni inferiori può essere derogato dal datore di lavoro qualora venga attuata una modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore; se si verifica tale ipotesi, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria.

Così, per fare un esempio, un impiegato del IV livello può vedersi affidare mansioni spettanti al III livello, se un riassetto organizzativo ha determinato il mutamento della sua posizione professionale; analoga operazione non è ammessa se al livello di inquadramento inferiore a quello di partenza si trova una categoria operaia e non impiegatizia.

Altre ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste dai contratti collettivi; la legge non specifica se il li-

vello degli accordi deve essere nazionale, ma considerato il richiamo contenuto nell'articolo 51 del Dlgs 81/2015 sembra legittimata a intervenire anche la contrattazione di secondo livello.

In questo modo viene superato il principio tradizionale che rendeva sempre e comunque invalida l'assegnazione a mansioni inferiori.

Tale principio, in verità, era già stato scalfito da una serie di norme che, in particolari situazioni, avevano previsto casi di legittimo demansionamento: l'articolo 4, comma 11 della legge 223/1991 consente agli accordi stipulati in sede di procedure di mobilità di stabilire, in deroga all'articolo 2103, l'assegnazione a mansioni diverse, anche inferiori; le disposizioni a tutela della disabilità in caso di infortunio o malattia contenute nella legge 68/1999 e quelle a tutela della maternità del Dlgs 151/2001, l'articolo 42 del Dlgs 81/2008 legittimano l'assegnazione del lavoratore divenuto inidoneo a mansioni inferiori, in quanto compatibili con il suo stato di salute; l'articolo 8 della legge 148/2011 consente agli "accordi di prossimità" di disciplinare in deroga alla legge le mansioni, la classificazione e l'inquadramento del personale.

Anche la giurisprudenza aveva codificato alcuni casi che potevano consentire il superamento del rigido divieto posto dall'articolo 2103 del Codice civile, arrivando a giustificare il demansionamento con il prevalente interesse alla salvaguardia dell'occupazione (Cassazione 23926/2010) o anche solo ai fini di facilitare la gestione di situazione di crisi aziendale (Cassazione 2375/2010).

Il decreto legislativo 81/2015 pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di accompagnare il mutamento di mansioni con un percorso formativo, finalizzato ad addestrare il dipendente in merito ai nuovi compiti da svolgere; tale obbligo, tuttavia, non

deve essere rispettato qualora la formazione non sia necessaria per svolgere le nuove mansioni. La legge precisa che il mancato adempimento dell'impegno formativo non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il passaggio a mansioni inferiori è sottoposto a un requisito di forma molto rigoroso: deve essere comunicato per iscritto, a pena di nullità. La legge non richiede l'indicazione scritta delle motivazioni, e pertanto la mancanza di tale elemento non dovrebbe comportare la nullità dell'atto; tuttavia, appare consigliabile formalizzare per iscritto la motivazione organizzativa sottesa al cambio di mansioni.

L'assegnazione a mansioni inferiori, secondo la nuova norma, non determina una riduzione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo, che restano quelli di partenza. L'unica eccezione a questo principio riguarda quegli elementi retributivi collegati strettamente alle mansioni che sono state tolte.

Demansionamento concordato dalle parti

Il divieto di riduzione dello stipendio e del livello può essere superato qualora le parti stipulino un accordo transattivo presso una delle sedi di conciliazione abilitate dalla legge. Mediante tale accordo (come peraltro accade già oggi) le parti possono concordare non solo la modifica delle mansioni, ma anche la variazione della categoria, del livello di inquadramento e della retribuzione.

Questi accordi, precisa la legge, sono ammessi se la modifica ha lo scopo di salvaguardare il posto di lavoro del dipendente, oppure di acquisire una diversa professionalità o, ancora, di migliorare le sue condizioni di vita.

La legge, con tale disposizione, conferma la validità di una prassi che, sulla base di alcune interpretazioni giurisprudenziali,

era già oggetto di applicazione generale.

Impatto della riforma sull'obbligo di *repêchage*

Il datore di lavoro, con la nuova disciplina delle mansioni, guadagna uno spazio di maggiore flessibilità organizzativa, ma questo spazio può avere riflessi di segno contrario sulla disciplina dei licenziamenti cosiddetti economici.

Se un'azienda decide di sopprimere una posizione organizzativa o, comunque, ha la necessità di ridurre il personale per contenere i costi, il licenziamento è legittimo, ma a condizione di aver correttamente rispettato il cosiddetto obbligo di *repêchage*.

Con questa espressione si fa riferimento all'obbligo - creato dalla giurisprudenza - per il datore di lavoro di verificare, prima di licenziare il dipendente per un motivo "economico", che all'interno dell'organizzazione aziendale non esistono mansioni equivalenti (concetto, questo, superato) a quelle da ultimo svolte, che si possono assegnare per evitare il licenziamento.

Questo obbligo si estende a tutte le mansioni che hanno le caratteristiche ricordate e che, senza un eccessivo sforzo organizzativo (ad esempio ampliamenti di organico, modifiche strutturali), possono essere assegnate al dipendente; in alcuni casi viene considerato necessario verificare anche l'esistenza di mansioni inferiori, qualora il dipendente abbia manifestato prima del licenziamento la propria disponibilità a svolgere compiti di tale natura.

Considerato che con la riforma delle mansioni il datore di lavoro è più libero di modificare, in senso orizzontale o peggiorativo, i compiti attribuiti al dipendente, non è da escludere un allargamento, da parte della giurisprudenza, del perimetro dell'obbligo di *repêchage*.

In particolare, non è da escludere che la facoltà concessa al datore di lavoro di assegnare mansioni non equivalenti o addirittura

tura inferiori venga letta dalla giurisprudenza, nei casi di licenziamento economico, come obbligo di tentare anche queste strade prima di procedere con l'interruzione del rapporto.

Questo esito non è tuttavia scontato, in quanto - già sulla base degli attuali orientamenti - l'obbligo di *repêchage* deve essere attuato tenendo conto anche dell'interesse del datore di lavoro: se l'assegnazione del dipendente a mansioni diverse o inferiori, pur essendo teoricamente possibile, fosse oggettivamente contraria a tale interesse (per i motivi più disparati: inidoneità a svolgere i nuovi compiti, eccessiva onerosità del cambiamento eccetera), il datore di lavoro avrebbe solidi argomenti per ritenersi esonerato, anche sotto la vigenza della nuova disciplina, dall'obbligo di *repêchage*.

Va considerato che secondo altre ricostruzioni, con il Dlgs 23/2015 sarebbero venuti meno i presupposti che avevano legittimato la creazione giurisprudenziale dell'obbligo di *repechage* e, di conseguenza, non sarebbe più giustificata la conferma di tale istituto nel nuovo contesto normativo.

La questione sembra avere risvolti diversi casi, sopra descritti, di demansionamento accompagnato da riduzione di stipendio e livello: questa ipotesi non rientra nella disponibilità del datore di lavoro ma può essere concretizzata solo se c'è un accordo tra le parti, come accadeva già in passato; nulla dovrebbe cambiare, quindi, in relazione alla fattispecie.

Affidamento di mansioni superiori

La riforma modifica anche la disciplina dell'affidamento di mansioni superiori. Secondo la nuova normativa, l'assegnazione diventa definitiva dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi (anche nel caso in cui i quadri siano assegnati a mansioni dirigenziali); la normativa precedente fissava un periodo massimo di tre

mesi, con facoltà per la contrattazione collettiva (di qualsiasi livello, basta che siano firmati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) di stabilire un termine diverso.

La nuova norma non si limita, quindi, ad allungare il periodo che consente l'assegnazione temporanea a mansioni superiori (che, come detto, passa da tre a sei mesi), ma amplia anche il rinvio alla contrattazione collettiva, che potrà allungare oppure ridurre tale periodo (mentre, secondo la normativa precedente, poteva soltanto ridurlo).

Inoltre, il nuovo articolo 2103 del Codice civile esclude l'assegnazione definitiva per il caso in cui l'incarico per mansioni superiori abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di un altro lavoratore in servizio.

La legge prevede la possibilità per il lavoratore di rinunciare all'assegnazione definitiva alle mansioni superiori, ma non chiarisce se tale rinuncia debba essere ricondotta all'articolo 2113 del Codice civile; pare inevitabile che tale atto, avente un rilevante impatto per il lavoratore, venga attratto dentro la norma, e pertanto ogni eventuale accordo in materia dovrebbe essere sottoscritto presso una cosiddetta sede protetta.

Impatto della riforma sul regime sanzionatorio

La nuova disciplina non modifica il regime sanzionatorio (di matrice giurisprudenziale) applicabile ai casi di modifica illegittima delle mansioni. Pertanto, anche nel nuovo assetto normativo, una modifica delle mansioni che avvenga al di fuori dei limiti posto dal nuovo articolo 2103 del Codice civile comporterà il diritto del lavoratore a ottenere una doppia tutela: la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno, ove esistente e accertato, e l'ottenimento di un provvedimento di assegnazione a mansioni coerenti con quelle dovute per legge.

L'articolo 4 dello Statuto

Corretta informativa privacy sui dati dei telefonini aziendali

di Luca Failla

Cambia l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori sui controlli a distanza. In questo ambito i limiti che lo Statuto dei lavoratori ha posto al potere organizzativo e soprattutto disciplinare del datore di lavoro sono notevoli. Lo scopo era ed è quello di salvaguardare la personalità e la dignità del lavoratore e quindi la sua integrità fisica e morale anche all'interno dei luoghi di lavoro in applicazione dei principi cogenti della Carta Costituzionale.

Tradizionalmente costituiscono limiti di carattere generale, ad esempio, l'articolo 1 dello Statuto che riconosce ai lavoratori il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero nei luoghi lavorati nel rispetto dei principi della Costituzione (articolo 21 della Costituzione) e dello stesso Statuto e, significativamente, l'articolo 8 dello Statuto che vieta al datore di lavoro, sia all'atto dell'assunzione che nel corso del rapporto, anche a mezzo di terzi, di effettuare indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

La ratio della norma è sempre stata quella di impedire che valutazioni senza alcuna attinenza con la capacità professionale del lavoratore potessero determinare l'adozione di comportamenti discriminatori nei confronti dello stesso. È per tale ragione che sia il vecchio sia il nuovo articolo 4 dello Statuto vanno comunque sempre valutate unitamente alla disciplina speciale relativa alla tutela della Privacy (Dlgs 196/2003).

Per comprendere l'adeguamento voluto dal legislatore circa l'articolo 4 è necessario fornire una breve analisi delle sue disposizioni originarie: «È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparec-

Va esplicitato il possibile utilizzo delle informazioni ai fini disciplinari

chiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

La norma scritta nel 1970

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna.

In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti».

Dalla lettura dei primi due commi della norma si è sempre ricavata – da parte della giurisprudenza – una distinzione abbastanza netta tra i vari “strumenti di controllo” e, in particolare, tra:

- apparecchiature destinate unicamente a controllare a distanza lo svolgimento dell'attività lavorativa, da considerarsi assolutamente vietate;
- apparecchiature la cui installazione è determinata da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ammesse previo accordo con le rsa ovvero dietro autorizzazione da parte della Dpl (oggi Dtl).

Nel primo caso, ovvero quando il fine esclusivo perseguito dal datore di lavoro era quello di operare un controllo sull'attività dei dipendenti, l'uso di impianti audiovisivi era (e resta anche oggi dopo la modifica di cui parliamo) sempre assolutamente vietato. Tale controllo, sempre vietato, non è escluso – come precisato dalla Corte di cassazione – dal fatto che tali apparecchiature siano state solo installate (ma non siano ancora funzionanti), dall'eventuale preavviso dato

ai lavoratori e neppure, da ultimo, dal fatto che tale controllo sia destinato a essere discontinuo perché esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente.

Gli impianti del secondo tipo – cioè quelli che, pur essendo destinati a scopi diversi (soprattutto organizzativi e produttivi), possono comunque determinare, in ragione delle loro caratteristiche e modalità di funzionamento, un controllo “accidentale” dell'attività dei lavoratori – sono sempre stati ammessi previo accordo/autorizzazione e ciò perché la loro finalità principale è un'altra. Si tratta infatti, ormai e nella maggior parte dei casi di strumenti di lavoro (fissi e mobili) e degli strumenti finalizzati alla sicurezza in azienda che potevano essere installati solamente previo accordo con le Rsa (o le Rsu dove presenti) ovvero in difetto di accordo, dietro autorizzazione da parte della direzione del lavoro.

In questo contesto normativo si inserisce il nuovo testo dell'articolo 4 dello Statuto, contenuto nel decreto legislativo 151/2015, in vigore dal 24 settembre: le modifiche riguardano principalmente gli strumenti informatici/tecnologici “leggeri” di universale dotazione dei dipendenti (smartphone, tablet, pc eccetera) e a quelli relativi al controllo degli accessi e delle presenze (badge ma non solo).

Le novità

Il legislatore del Jobs act ha voluto riscrivere l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori con l'intento di renderlo più “vicino” alla realtà dell'organizzazione dell'impresa.

Nulla cambia sul piano delle autorizzazioni preventive (nella forma dell'accordo sindacale ovvero dell'autorizzazione amministrativa) necessarie per installare

strumenti di controllo che abbiano finalità produttive e organizzative ovvero quello di proteggere il patrimonio aziendale o garantire la sicurezza della prestazione lavorativa (strumenti fissi), mentre viene meno il principio del “divieto assoluto” e la storica contrapposizione tra il primo e il secondo comma della vecchia disposizione che negli ultimi anni aveva alimentato le più ampie interpretazioni da parte della giurisprudenza e, soprattutto, da parte del Garante della Privacy.

Il che ha consentito al legislatore l’“apertura” contenuta nel comma 2 della nuova norma, di grande rilevanza pratica per gli strumenti tecnologici “mobili” (pc/tablet/Smartphone, cellulare, Gps eccetera) che potranno essere utilizzati dai lavoratori (ed installati dalle aziende) anche senza accordo con le Rsa/Rsu ovvero senza autorizzazione amministrativa.

«1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della direzione territoriale del Lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più direzioni territoriali del Lavoro, del ministero del Lavoro

e delle politiche sociali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze».

Dunque, nulla cambia per le installazioni “fisse”: la norma identifica sempre nelle Rsu e nelle Rsa i soggetti con i quali vanno stipulati gli accordi sindacali (con la particolarità relativa alle aziende con unità produttive in diverse province che in questo caso potranno stipulare gli accordi con le associazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale). In mancanza di accordo, si procede con autorizzazione da parte della Dtl, ovvero, per le aziende con unità produttive ubicate in territori di competenza di diverse Dtl, direttamente del ministero del Lavoro, scelta questa che, oltre che in ottica di semplificazione, potrà portare a un migliore coordinamento delle prassi territoriali e un superamento delle potenziali discrasie applicative non infrequenti sui diversi territori.

Ma fondamentale, sul piano delle novità, è il comma 2 che riguarda invece gli “strumenti” informatico/tecnologici in dotazione al dipendente per svolgere l’attività lavorativa.

La procedura di autorizzazione non trova applicazione – ed è questa la disposizione che ha sollevato le maggiori critiche, peraltro ingiustificate – «agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze».

Si tratta della chiara espressione di un’esigenza di “attualizzazione” dell’impianto normativo che tiene conto – né più né meno – dell’evoluzione del lavoro e, soprattutto dell’evoluzione nell’uso degli strumenti di lavoro, ossia del fatto che pc, notebook, tablet, smartphone, blackberry, badge elettronici eccetera sono di fatto di-

venuti strumenti di universale applicazione necessitati dalla moderna organizzazione del lavoro ma non certo “strumenti di controllo” a distanza per i quali occorre avviare innumerevoli procedure applicative o sindacali (che infatti negli ultimi 20 anni nessuna azienda ha giustamente mai posto in essere nel silenzio sia delle organizzazioni sindacali che dello stesso Garante della Privacy).

In altri termini, tali strumenti potranno essere utilizzati dai dipendenti (così come i badge e gli altri strumenti di accesso ai luoghi di lavoro come le aree di parcheggio) senza dover accedere ad un accordo sindacale ovvero a preventiva autorizzazione amministrativa.

Da qui la liberazione – normata – da ogni forma di burocrazia, senza tuttavia abdicare a quegli obiettivi di tutela della privacy che hanno portato il Garante della privacy a intervenire a più riprese in questa materia non tanto sul piano dell'applicazione dell'articolo 4, ma sul più ampio piano dell'applicazione di questa norma unitamente alle disposizioni dell'articolo 8. Quindi, con riferimento al più ampio divieto di indagine sulle opinioni di matrice Costituzionale (articolo 21). È da tale esigenza che scaturisce la precisazione inserita nel comma 3, caratterizzata dal richiamo ai principi generali di tutela della privacy ma anche agli obblighi di corretta informazione al lavoratore in ordine ai rischi di controllo. Presupposto per l'utilizzo dei dati raccolti da tali strumenti, ivi compreso il potere disciplinare, infatti sarà che: «3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196».

In altre parole tali dati ben potranno essere utilizzati dal datore di lavoro «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro», ivi compreso quello diretto al controllo sull'esatto adempimento della prestazione lavorativa così come quello disciplinare.

Le conseguenze

La norma apre nuovi scenari sia sul piano delle regole di condotta sia sul piano delle norme disciplinari. Non bisogna dimenticare, infatti, che il rapporto di lavoro pur essendo fondato sul tradizionale rapporto di scambio prestazione – retribuzione, negli ultimi 10/15 anni è di fatto cambiato, perché sono cambiate le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Si pensi, infatti, a quanta parte è occupata dalla tecnologia anche nella vita personale. Si sta addirittura formando una giurisprudenza legata all'uso dei social network e al web sul posto di lavoro.

Tra l'altro alcuni programmi e applicazioni consentono ormai la piena tracciabilità di tutte le operazioni compiute dal singolo operatore nello svolgimento della prestazione e anche durante le pause: si pensi ai sistemi di rilevamento Gps posti ormai su molte auto assegnate in dotazione ai dipendenti per fini di sicurezza (per gli addetti porta valori, per esempio) ovvero organizzativi (addetti manutenzione, interventi mobili e così via) o per prevenzione dei furti (e riduzione così dei premi assicurativi).

L'elemento che solitamente ha condizionato la inutilizzabilità dei dati raccolti attraverso i comuni strumenti di lavoro (il pc innanzitutto), da parte della giurisprudenza è consistito proprio nella possibilità di raccolta dei dati da parte del datore di lavoro mediante accesso al terminale in uso al lavoratore.

Invece, vi è una maggiore elasticità nella valutazione (e quindi sull'uso) dei fi-

le di backup (così come dei tabulati telefonici), della cui esistenza il personale della società è di solito informato mediante i regolamenti interni che sono redatti anche tenendo conto delle linee guida elaborate in questi anni dal Garante della Privacy (si veda la sentenza della Cassazione 4375/2010).

Alla luce del nuovo testo dell'articolo 4 dello Statuto, una forma di controllo da parte dell'impresa è da ritenersi possibile per accertare che la prestazione resa sia "di qualità" coerente con gli scopi dell'azienda, a patto di poter contare su un impianto normativo adeguato in termini di legge privacy e idoneo ad assicurare non tanto un controllo occulto in senso stretto ma un controllo necessitato proprio dall'uso di uno strumento di lavoro e quindi lecito in quanto coerente con gli obblighi alla base del rapporto di lavoro e con i principi guida in materia di esercizio del potere disciplinare. Controllo – e quindi uso dei dati raccolti - diretto a sanzionare, nell'interesse dell'organizzazione del datore di lavoro, il corretto adempimento della prestazione lavorativa.

È necessario che i dati e le informazioni raccolte da tali strumenti assegnati ai dipendenti (tablet, pc, smarthphone eccetera) siano "trattati" in coerenza con la disciplina della legge sulla privacy come peral-

tro richiama espressamente anche il nuovo articolo 4.

Per questo dovrà essere posta grande attenzione alla corretta informativa nei confronti del dipendente (ex articolo 13 del Dlgs 196/2003) al momento della assegnazione dello strumento e alla raccolta del consenso, nel corretto rispetto dei principi di pertinenza, coerenza e inerenza con le finalità per cui i dati sono raccolti (lettera del Garante della privacy indirizzata al senatore Pietro Ichino l'8 settembre 2015).

La partita sull'utilizzo (eventualmente anche a fini disciplinari e pertanto nelle aule giudiziarie) dei dati indirettamente raccolti attraverso l'utilizzo degli strumenti informatici di lavoro si giocherà nel rispetto o meno dei principi e dei limiti e delle condizioni di "trattamento" (e di utilizzo), purché del possibile trattamento (disciplinare) delle informazioni acquisite il dipendente sia stato correttamente e preventivamente informato al momento dell'assegnazione dello strumento. Un utilizzo eccessivo ed esorbitante del datore di lavoro rispetto alle finalità del trattamento lecito comporterà inevitabilmente l'impossibile utilizzo del dato raccolto e la nullità della procedura disciplinare avviata (e della relativa sanzione irrogata) dall'azienda. La nuova frontiera del diritto del lavoro in questo campo si chiama privacy.

Capitolo 2

I controlli a distanza

VECCHIA DISCIPLINA	NUOVA DISCIPLINA
Il divieto	
Divieto assoluto nell'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori	Viene meno il principio del divieto assoluto
Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro sono ammessi previo accordo con organizzazioni sindacali o autorizzazione della direzione territoriale del lavoro	Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo con le organizzazioni sindacali o autorizzazione della Dtl (ovvero del ministero del lavoro per le aziende multi-localizzate)
La semplificazione	
Disposizioni non previste	La procedura amministrativa non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze
Disposizioni non previste	Le informazioni raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 196/2003
Sanzioni	
Salvo che la condotta posta in essere dal datore di lavoro non configuri un reato più grave, la violazione dell'articolo 4 comporta la condanna a un'ammenda compresa tra i 154,00 e 1.549,00 euro o l'arresto da 15 giorni a un anno. Nei casi più gravi la pena pecuniaria e quella detentiva possono essere applicate congiuntamente (articolo 38 dello statuto dei lavoratori richiamato dall'articolo 171 del Dlgs 196/2003)	Salvo che la condotta posta in essere dal datore di lavoro non configuri un reato più grave, la violazione dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori comporta la condanna a un'ammenda compresa tra i 154,00 e 1.549,00 euro o l'arresto da 15 giorni a un anno. Nei casi più gravi la pena pecuniaria e quella detentiva possono essere applicate congiuntamente (articolo 38 dello statuto dei lavoratori richiamato dall'articolo 171 del Dlgs 196/2003)

Il cambio di mansioni

VECCHIA DISCIPLINA	NUOVA DISCIPLINA
Modifica orizzontale	
Possibile solo per mansioni equivalenti	Possibile per tutte le mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte
Demansionamento unilaterale	
Divieto assoluto (salvo deroghe previste da norme speciali)	Ammesso in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore. Limiti: mansioni appartenenti a un solo livello inferiore, mantenimento della stessa categoria legale. Obbligo forma scritta. Se necessario, va assolto obbligo formativo. Restano inalterati livello e stipendio
Demansionamento concordato tra le parti	
Divieto assoluto (salvo casi finalizzati a salvare il posto di lavoro)	Ammesso per finalità specifiche: - conservazione del posto - acquisizione di diversa professionalità - migliori condizioni di vita
Mansioni superiori	
Definitive dopo 3 mesi (o dopo il minor periodo previsto dalla contrattazione collettiva)	Definitive dopo 6 mesi (o dopo il diverso periodo, maggiore o minore, previsto dalla contrattazione collettiva). Possibilità per il dipendente di rinunciare

JOBS ACT

3

Semplificazione
delle procedure

Adempimenti telematici

Infortuni, la comunicazione all'Inail vale anche per la Ps

di **Nevio Bianchi**
e **Barbara Massara**

L'obiettivo di semplificare la gestione amministrativa del rapporto di lavoro passa sempre di più dalla telematizzazione degli adempimenti. Quest'ultima modalità consente l'automatica creazione di numerose banche dati, alle quali l'amministrazione, gli enti e altri soggetti potranno facilmente accedere, anche per effettuare controlli.

Deposito contratti collettivi

L'articolo 14 del decreto legislativo 151/2015 prevede che qualora determinate agevolazioni fiscali (per esempio detassazione) o contributive (sggravio premi di risultato) siano condizionate all'obbligo di deposito del contratto collettivo di secondo livello (territoriale o aziendale) presso la direzione territoriale del Lavoro, la consegna debba essere effettuata esclusivamente con modalità telematiche. La norma persegue l'ulteriore obiettivo di creare un archivio dei contratti di secondo livello.

Libro unico telematico

Dal 1° gennaio 2017, la tenuta del libro unico del lavoro sarà effettuata con modalità telematica presso il ministero del Lavoro. L'entrata in vigore della disposizione è, però, subordinata al-

l'adozione di un decreto ministeriale da emanare entro sei mesi dall'entrata in vigore del Dlgs 151. L'obiettivo di questa norma, più che semplificare, è facilitare i controlli sulla regolarità dei rapporti di lavoro, considerato che il Lul telematico sarà uno dei documenti inseriti nel cosiddetto fascicolo dell'azienda.

Comunicazioni telematiche

L'articolo 16 del decreto introduce la regola generale in base alla quale tutte le comunicazioni in materia di rapporto di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, compreso il nullaosta dei lavoratori extra comunitari, dovranno essere effettuate esclu-

Le dimissioni o le risoluzioni consensuali solo su modulo online

sivamente in via telematica. Questo sistema garantisce la pluriefficacia del documento, in quanto attraverso un solo invio a un unico soggetto, la comunicazione sarà efficace per tutti gli enti interessati. Un decreto interministeriale da emanare entro 90 giorni dovrà esattamente individuare tutte le comunicazioni da trasmettere telematicamente, nonché creare o aggiornare i relativi modelli.

Lavoro all'estero

L'articolo 18 del decreto punta invece a semplificare gli adempimenti delle aziende che intendono assumere o trasferire lavoratori italiani all'estero. È stato abrogato l'obbligo di richiedere preventivamente al ministero del Lavoro l'autorizzazione all'espatrio, nonché quello del lavoratore di iscriversi nella lista regionale dei soggetti disponibili a svolgere attività all'estero. Del vecchio articolo 2 del Dl 317/1987, parzialmente abrogato, sono invece rimaste le prescrizioni afferenti il contenuto del contratto di lavoro per l'estero.

Adempimenti Inail

L'articolo 21 del decreto interviene sul Dpr 1124/1965 per ridurre gli adempimenti formali nei confronti dell'Inail, puntando sull'utilizzo degli strumenti informatici già disponibili all'istituto.

Per velocizzare l'acquisizione dei dati per il calcolo del premio, la modifica all'articolo 28 del Dpr 1124/1965 prevede che questi dati saranno esclusivamente forniti per via telematica attraverso il sito dell'istituto (sempre entro il 31 dicembre).

La modifica all'articolo 53 riguarda invece la denuncia di infortunio e malattia professionale, che non dovrà più essere corredata dal certificato medico. Il nuovo processo prevede che il certificato medico sia trasmesso per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

L'intervento sull'articolo 54, dedicato alla denuncia all'autorità di pubblica sicurezza, re-

stringe l'obbligo agli infortuni con prognosi superiore a 30 giorni (in luogo dell'incapacità superiore a 3 giorni) ovvero agli infortuni mortali (come prima) ed esonera il datore dall'invio all'autorità di Pubblica sicurezza, in quanto tale obbligo si intenderà direttamente assolto con la trasmissione all'Inail. Le nuove regole saranno operative dal 180° giorno successivo all'entrata in vigore del decreto semplificazioni, mentre dal 90° giorno deve intendersi abolito l'obbligo della tenuta del registro infortuni.

La cessione delle ferie

L'articolo 24 introduce la possibilità di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturate e non fruito ai colleghi che debbano assistere figli minori che necessitino di cure costanti. La norma prescrive comunque il rispetto delle tutele minime del Dlgs 66/2003 (per esempio ferie annuali minime di quattro settimane) e che le relative condizioni e modalità siano stabilite dai contratti collettivi.

Dimissioni e risoluzione consensuale

La nuova procedura per dimissioni e risoluzione consensuale, operativa dopo 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto, quindi dal 23 novembre, prevede che il lavoratore effettui la comunicazione esclusivamente in via telematica utilizzando il nuovo modulo che sarà disponibile sul sito ministeriale www.lavoro.gov.it, comunicazione che sarà contestualmente trasmessa al datore di lavoro e alla Dtl competente. In alternativa il lavoratore potrà trasmettere il modulo ufficiale tramite patronati, sindacati, enti bilaterali e commissioni di certificazione.

Le dimissioni/risoluzioni consensuali potranno essere revocate nel termine di sette giorni, utilizzando le medesime modalità. La nuova procedura non trova applicazione per il lavoro domestico, ovvero qualora la cessazione avvenga nelle sedi protette (Dtl, sindacati, commissioni di certificazione), nonché per la lavoratrice madre fino a tre anni di età del bambino.

Integrazione

Introdotta la chiamata nominativa per i disabili

di **Nevio Bianchi**
e **Barbara Massara**

Con l'abrogazione dell'assunzione numerica, il datore di lavoro sarà più libero nella scelta delle persone con disabilità da inserire in organico.

È questo uno dei principali effetti prodotti dalla revisione della disciplina del collocamento mirato dei disabili contenuta nella legge 68/1999, a cui è dedicato il capo primo del decreto semplificazioni, il 151/2015.

L'altro importante obiettivo è razionalizzare e revisionare le procedure e gli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità, anche al fine di favorirne l'integrazione nel mercato del lavoro.

Per questo l'articolo 1 del Dlgs 151 prevede che, nei successivi 180 giorni dall'entrata in vigore dello stesso, saranno adottati uno o più decreti ministeriali per definire le linee guida del collocamento mirato, attraverso la promozione di strumenti concreti quali una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi, accordi territoriali tra sindacati dei lavoratori e datori di lavoro-cooperative sociali e associazioni di disabili, ovvero l'individuazione di nuove modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità.

Per facilitare l'assolvimento degli obblighi

della legge 68/1999, il decreto punta sulla semplificazione e sulle nuove e più libere modalità di assunzione. Per effetto della modifica all'articolo 1 della legge 68/1999, le aziende potranno assumere come disabili anche le persone con diritto all'assegno Inps di invalidità per capacità lavorativa ridotta a meno di un terzo e in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale.

In compenso per le imprese nella fascia 15-35 dipendenti viene eliminato il regime di gradualità dell'assunzione previsto nell'articolo 3 della legge 68 che, sebbene introdotto in via transitoria, è stato applicato per 15 anni, prevedendo che dal 1° gennaio 2017 l'obbligo di assumere un disabile

Dal 2017 per le aziende tra 15 e 35 addetti l'obbligo di assunzione scatta in automatico

scatti in automatico, senza cioè dover attendere un ulteriore ingresso in azienda.

In considerazione dei pregressi contrasti interpretativi, viene completamente riscritta la possibilità di utilizzare l'esonero per gli addetti alle lavorazioni con tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille, che di fatto diviene automatica, salvo l'obbligo di presentare un'autocertificazione e quello di pagare il relativo contributo (30,64 euro al giorno).

La compensazione automatica, cioè senza che sia necessaria alcuna autorizzazione tra eccedenze e riduzioni di personale disabile all'interno della stessa regione, viene estesa ai datori di lavoro pubblici che, come i privati, dovranno solo comunicarlo attraverso il prospetto informativo.

Assunzioni con scelta

La nuova procedura di assunzione, a seguito delle modifiche apportate all'articolo 7 della legge 68, amplia le possibilità del datore di lavoro di essere in linea con i relativi obblighi. Con l'eliminazione della previsione della cosiddetta richiesta numerica si può assumere scegliendo direttamente i lavoratori tramite richiesta nominativa o convenzione in base all'articolo 11 della legge 68, ferma restando la necessità di passare attraverso le liste del collocamento obbligatorio. L'azienda che ne ha bisogno potrà avvalersi anche di un servizio di preselezione fornito dagli uffici.

L'avviamento d'ufficio scatterà solo in caso di inadempimento nei termini (60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo), e comunque nel rispetto della graduatoria per la qualifica richiesta o concordata con l'azienda.

Il rinnovato articolo 4 della legge 68 infine consente al datore di lavoro di computare nella quota di riserva i dipendenti che, sebbene già disabili al momento dell'assunzione, non siano stati avviati tramite del collocamento obbligatorio, purché abbiano una riduzione della capacità lavorativa su-

periore al 60% o al 45% se disabile psichico.

Agevolazioni

Completo è il restyling apportato all'articolo 13 della legge 68/1999 dedicato alle assunzioni a tempo indeterminato che danno diritto all'agevolazione. La nuova disciplina prevede un incentivo di 36 mesi, con percentuale variabile in funzione del grado di disabilità:

- 35% dell'imponibile previdenziale per riduzione della capacità lavorativa tra il 69 e il 79 per cento;
- 70% dell'imponibile previdenziale per riduzione almeno pari all'80 per cento;
- 70% dell'imponibile previdenziale per i disabili psichici con riduzione superiore al 45% (e per 60 mesi, anziché 36, ed anche per i contratti a termine di durata minima di 12 mesi).

Anche la procedura viene completamente riscritta, e al posto delle Regioni viene attribuito un ruolo attivo all'Inps, a cui i datori di lavoro dovranno telematicamente trasmettere una richiesta, alla quale l'istituto dovrà rispondere nei cinque giorni successivi, in ragione della sussistenza dell'effettiva disponibilità di risorse.

In caso di risposta positiva da parte dell'Inps, il rapporto di lavoro dovrà essere perentoriamente instaurato entro i sette giorni successivi. Il recupero dell'incentivo avverrà mensilmente attraverso il conguaglio all'interno del flusso Uniemens.

Banca dati

È consentito ai disabili iscriversi nell'elenco tenuto in un ambito territoriale diverso da quello di residenza anagrafica, previa cancellazione da quest'ultimo. Inoltre, all'interno della grande banca dati politiche attive e passive prevista dall'articolo 8 del Dl 76/2013, è stata istituita una sezione denominata "banca dati collocamento mirato" che raccoglie le informazioni relative ai datori di lavoro obbligati e ai lavoratori interessati.

Violazioni

La maxi sanzione sul nero modulata per fasce

di **Nevio Bianchi**
e **Barbara Massara**

Apoco più di un anno dalla sua eliminazione, il Jobs act reintroduce l'istituto della diffida e cambia i criteri per la determinazione delle sanzioni per lavoro nero. Non più un importo fisso incrementato di un'ulteriore somma per ciascuna giornata di lavoro effettivo irregolare, ma sanzioni crescenti scaglionate in relazione al periodo di lavoro irregolare.

In considerazione dell'oggettiva difficoltà di determinare i giorni di effettivo lavoro irregolare, è stato ritenuto più semplice differenziare la sanzione in relazione a "periodi". Le nuove sanzioni sono pertanto:

- da 1.500 a 9mila euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego sino a trenta giorni effettivi;
- da 3mila a 18mila euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego da trentuno e fino a sessanta giorni;
- da 6mila a euro 36mila euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego oltre sessanta giorni.

È previsto l'aumento delle sanzioni del 20% in caso di impiego di lavoratori stranieri extracomunitari o di minori in età non lavorativa.

L'istituto della diffida è stato reintrodotta dopo l'eliminazione avvenuta con il DL 145/2013, ma subordinandolo ad alcune condizioni precise:

- che il lavoratore irregolare sia ancora in forza presso il datore di lavoro;
- che si stipuli un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fatta salva l'ipotesi in cui risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo. Il contratto può essere anche a tempo parziale o a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi;
- che successivamente all'assunzione i lavoratori restino in servizio per almeno tre mesi.

Il datore di lavoro dovrà documentare l'avvenuta regolarizzazione e il pagamento delle sanzioni, dei contributi e premi previsti, entro il termine di centoventi giorni dalla notifica del relativo verbale.

Altro alleggerimento del sistema sanzionatorio è costituito dalla previsione che l'applicazione della maxi sanzione comporta la non applicazione delle ulteriori sanzioni, inevitabili in caso di lavoro irregolare, per la mancata comunicazione dell'assunzione al centro provinciale per l'impiego e la registrazione del lavoratore sul libro unico del lavoro.

Salute nei luoghi di lavoro

Violazioni sulla sicurezza, vale il cumulo giuridico

di **Luigi Caiazza**
e **Roberto Caiazza**

In materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro trova per la prima volta applicazione il principio del cumulo giuridico. È quanto dispone, assieme ad altri interventi, il decreto legislativo 151/2015 su semplificazione delle procedure e degli adempimenti, che contiene anche modifiche al Dlgs 81/2008 (il Testo unico su salute e sicurezza sui luoghi di lavoro). L'iniziativa legislativa è finalizzata a garantire l'omogeneità di comportamenti degli organi di vigilanza, per alcuni reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il cumulo giuridico si applica in sede di giudizio secondo l'ipotesi del concorso formale previsto dall'articolo 81 del Codice penale quando con una sola azione od omissione vengono commesse più violazioni della medesima disposizione di legge. In tal caso si applica la pena prevista per il reato più grave con un aumento corrispondente ad una quota prefissata. Nel nostro caso, inserendo nell'articolo 55 del Testo unico il comma 6-bis, viene stabilito che in caso di mancato invio dei lavoratori alle visite mediche alle scadenze previste, ovvero in caso di omessa formazione ai lavoratori, ai dirigenti e preposti, agli addetti

alla prevenzione incendi, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e al pronto soccorso e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, sono invece triplicati quando la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori. In tal caso dunque si evita il cumulo materiale consistente nell'applicazione di tante sanzioni per quanti sono i lavoratori interessati. Con il conseguente paradosso, però, che se l'omissione si riferisce fino a quattro lavoratori, si applicherà il cumulo materiale (tante sanzioni per quanti sono i lavoratori interessati all'omissione).

**Eliminata la visita
preassuntiva
assorbita dal controllo
preventivo**

La riforma interessa anche il lavoro accessorio limitando l'applicazione delle varie disposizioni del Testo unico, in quanto applicabili, alle attività svolte a favore di committenti imprenditori o professionisti. Negli altri casi (esempio, condomini) si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21 del Testo unico (utilizzo di idonee attrezzature di lavoro, utilizzo di idonei dispositivi di protezione individuale, dotazione di tessera personale). Restano, invece, del tutto esclusi dall'applicazione del Testo unico i piccoli lavori domestici a carattere straordinario e l'assistenza domiciliare ai bambini ammalati e ai disabili.

Le medesime disposizioni di cui all'articolo 21 del Testo unico si applicano anche nei confronti dei soggetti che svolgono attività di volontariato in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 383/2000, delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 39/1991 e delle associazioni religiose, dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale.

Per agevolare il datore di lavoro nella valutazione dei rischi presenti in azienda e nella conseguente predisposizione del relativo documento, è stata disposta la modifica all'articolo 29, comma 5 del testo unico e vengono individuati strumenti di supporto alla valutazione dei rischi, compresi quelli informatizzati, sulla base del prototipo Oira. Si tratta di una iniziativa diretta dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro e consiste in una piattaforma europea online (su internet) per creare strumenti di valutazione del rischio settoriali gratuite e facili da usare per le piccole e microimprese, utilizzata da partner settoriali sociali (organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori) e le autorità nazionali (ministeri, ispettorati del lavoro, Asl eccetera) per la produ-

zione di strumenti per la valutazione dei rischi relativi alle piccole imprese. L'uso della piattaforma sarà adottato con decreto ministeriale.

In materia di sorveglianza sanitaria viene eliminata la visita medica in fase preassuntiva che resta comunque assorbita dalla visita medica obbligatoria preventiva.

In materia di formazione, le semplificazioni riguardano i coordinatori per il progetto e per l'esecuzione. Questi, infatti, erano gli unici soggetti per i quali la formazione non era stata demandata agli accordi Stato-Regioni. Ora modificando l'articolo 98, comma 3 del Testo unico viene aggiunto che l'allegato XIV è aggiornato con accordo Stato-Regioni e che i corsi, solo per il modulo giuridico e per quelli di aggiornamento, possono svolgersi in modalità e-learning.

Infine, il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro viene istituito presso il ministero della Salute e non più presso quello del lavoro. Si stabilisce l'individuazione automatica dei componenti istituzionali per funzione e non in virtù di designazione nominativa, eliminando così possibili ritardi ed interruzioni per l'attività deliberativa del Comitato nei casi di trasferimento ad altro incarico, pensionamento o altro. Da considerare in proposito, la primaria importanza delle funzioni del Comitato: tra l'altro, la definizione della programmazione annuale circa i settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza; i piani di attività e i progetti operativi a livello nazionale; la programmazione del coordinamento della vigilanza a livello nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali per promuovere l'uniformità dell'applicazione della normativa.

JOBS ACT

4

Conciliazione
vita-lavoro

Conciliazione vita-lavoro

Per i figli fino a 12 anni il congedo può essere a ore

di **Maria Rosa Gheido**
e **Alfredo Casotti**

La legge delega 183/2014 ha fissato l'impegno a rivedere le disposizioni di tutela per maternità e paternità e a favorire, per la generalità dei lavoratori, forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro secondo i seguenti principi:

- incentivazione degli accordi collettivi per facilitare la flessibilità dell'orario di lavoro e dell'impiego di premi di produttività per favorire la conciliazione tra le cure genitoriali, l'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche con il telelavoro;
- eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali e alle ferie annuali, della possibilità di cedere, fra i dipendenti dello stesso datore di lavoro, di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessiti di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;
- promozione dell'integrazione dell'offerta di servizi per l'infanzia, forniti dalle aziende e da fondi o enti bilaterali;

La parte più significativa della delega interessa, però, l'ampliamento della tutela del-

la maternità e paternità:

- l'indennità di maternità deve essere estesa, anche gradualmente, a tutte le lavoratrici;
- le collaboratrici coordinate e continuative, con o senza progetto, hanno diritto alla prestazione di maternità anche in assenza del versamento dei contributi da parte del committente-datore di lavoro;
- flessibilità dei congedi obbligatori e parentali attuata anche tramite i congedi su base oraria o il lavoro a tempo parziale;
- il congedo di paternità è riconosciuto anche ai lavoratori autonomi e ai professionisti.

Dal 25 giugno 2015 il decreto legislativo 80/2015 cambia in misura significativa la tu-

Indennità di maternità alle collaboratrici anche se i contributi non sono stati versati

tela della maternità e della paternità. Le modifiche introdotte al Dlgs 151/2001, inizialmente valide fino a dicembre 2015, sono a regime, poiché la copertura finanziaria è prevista dal decreto legislativo agli ammortizzatori sociali.

La tutela della maternità

L'articolo 2116 del Codice civile dispone che le prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative siano garantite ai lavoratori subordinati anche qualora il datore di lavoro non abbia regolarmente versato i contributi. Tale diritto non è riconosciuto, però, in caso di rapporti di lavoro autonomo, anche se per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione separata Inps obbligato al versamento dei contributi è, comunque, il committente-datore di lavoro. L'articolo 13 del Dlgs 81/2015 fa un primo passo verso l'automatismo delle prestazioni anche per questi lavoratori: con l'aggiunta dell'articolo 64-bis nel Dlgs 151/2001 sancisce, infatti, che i lavoratori e le lavoratrici iscritti alla Gestione separata, senza altre forme di previdenza obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.

Con una modifica all'articolo 16 del Dlgs 151/2001 aumenta poi il periodo d'interdizione obbligatoria dal lavoro in caso di parto sensibilmente anticipato rispetto alla data presunta. La casistica (di cui alla lettera d) era già prevista dalla previgente disciplina, ma viene ora sancito che in tal caso il periodo di congedo aggiuntivo si somma al congedo post-parto, consentendo di superare i cinque mesi di congedo obbligatorio. A seguito della modifica, vige il divieto di adibire al lavoro le donne:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo che la lavoratrice abbia optato per la riduzione a un mese del periodo precedente, portando a quattro mesi il

periodo di astensione dal lavoro successivo al parto;

- ove il parto avvenga oltre la data prevista, per il periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva;

- durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto già detto in precedenza;

- durante i giorni non fruiti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, anche se la somma dei periodi superi complessivamente cinque mesi.

L'articolo 20 del Dlgs 80 amplia la tutela rivolta alle libere professioniste in caso di adozione. L'indennità di maternità spetta in caso di adozione o affidamento di un minore, anche se superiore ai sei anni.

In caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, purché vi sia l'attestazione medica che la scelta non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità e ritornare a fruirne dalla data di dimissione del bambino. Questo diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato a un'attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Il diritto può essere esercitato anche in caso di congedo per adozione o affidamento e vale anche per le lavoratrici autonome e per le professioniste.

La tutela della paternità

In determinate circostanze, il lavoratore padre può fruire del congedo in luogo della

madre. L'articolo 28 del Dlgs 151/2001 dispone che il padre ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità di quest'ultima, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. In caso di adozione o affidamento il congedo di paternità spetta, al lavoratore, alle medesime condizioni non solo quando la lavoratrice non l'abbia richiesto ma anche qualora la madre non sia lavoratrice. Con l'aggiunta del comma 1-bis questa previsione si rende applicabile anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma con diritto all'indennità di maternità. Pertanto l'indennità spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'Inps, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

L'indennità di paternità viene riconosciuta anche ai liberi professionisti a seguito dell'aggiunta del comma 3-ter all'articolo 70 del Dlgs 151/2001, per cui al padre libero professionista spetta l'indennità di paternità, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. La domanda deve essere rivolta all'ente previdenziale di categoria corredata dalla relativa certificazione. In caso di adozione internazionale, il lavoratore può chiedere il periodo di congedo non retribuito previsto per la lavoratrice dall'articolo 26, comma 4 anche qualora la madre non sia lavoratrice.

Congedo parentale fino all'età di 12 anni

Le modifiche di maggior rilievo interessano il congedo parentale che nella riforma del

2001 ha sostituito l'assenza facoltativa dal lavoro. In base alla nuova disciplina:

- si innalza da 8 a 12 anni l'età entro la quale può essere fruito il congedo parentale dei genitori;

- il congedo può essere fruito giornalmente oppure su base oraria. In caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. In tal caso, la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Non è però consentito il cumulo della fruizione oraria del congedo parentale con altre tipologie di permessi o riposi previsti dal dlgs 151/2001, come ad esempio i riposi per allattamento.

Dal 19 agosto 2015 è disponibile la procedura online per consentire la presentazione della domanda per la fruizione su base oraria del congedo parentale, con la possibilità di inoltrare tramite web. L'istanza può essere trasmessa anche contestualmente all'inizio dei permessi, ma deve, almeno per la restante parte del 2015, riguardare i singoli periodi mensili.

Se il genitore intende fruire dei permessi sia su base oraria, sia su base giornaliera o mensile devono essere presentate due domande. Con la circolare 152 del 18 agosto 2015 l'Inps sottolinea che, almeno in questa fase iniziale, la gestione dei congedi orari avviene su base giornaliera, pertanto nella domanda di congedo parentale ad ore il genitore deve dichiarare:

- se il congedo è richiesto in base alla contrattazione di riferimento oppure in base al criterio generale previsto dall'articolo 32 del Testo unico;

- il numero di giornate di congedo parentale da fruire in modalità oraria. La procedura

prevede, infatti, che il totale delle ore di congedo richieste sia calcolato in giornate lavorative intere;

■ il periodo all'interno del quale queste giornate intere di congedo parentale saranno fruito.

Anche la fruizione del congedo parentale su base oraria, tra il 25 giugno 2015 e il 31 dicembre 2015, è coperta da contribuzione figurativa fino al dodicesimo anno di vita del bambino ovvero fino al dodicesimo anno d'ingresso del minore in caso di adozione o affidamento.

Il genitore ha l'onere di comunicare al datore di lavoro la fruizione del congedo parentale con due giorni di preavviso, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

In alternativa al congedo parentale il genitore può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il comma 7 dell'articolo 8 del Dlgs 81/2015 dispone, infatti, che il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

L'innalzamento da 8 a 12 anni del limite di età del figlio modifica altre disposizioni in materia di congedi parentali; in particolare:

■ per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata (articolo 4, comma 1 della legge 104/1992), la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata per un periodo massimo non superiore a tre anni;

■ il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso

del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

■ fino al sesto anno di vita del bambino, alla lavoratrice o al lavoratore è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per gli ulteriori periodi di congedo parentale, e fino all'ottavo anno di vita del bambino, è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Riepilogando, per ogni figlio nei primi suoi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro entro il limite complessivo di 10 mesi, elevato a 11 quando sia il padre a fruire dei congedi per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. nell'ambito di questo limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

■ alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di assenza obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato fino a sei mesi;

■ al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

■ qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il diritto di assentarsi dal lavoro e il relativo trattamento economico è un diritto autonomo e spetta, pertanto, anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

I limiti al lavoro notturno

La possibilità di rifiutare lo svolgimento di lavoro notturno è estesa alla lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno o, in alternativa e alle stesse condizioni, al lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa. Questa possibilità

continua a essere riconosciuta anche alla lavoratrice madre di un figlio con neno di tre anni o, in alternativa, al lavoratore padre convivente con la stessa e alla lavoratrice o al lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente con meno di 11 anni.

Licenziamento e dimissioni

L'articolo 54 del dlgs 151/2001 pone il divieto di licenziare la lavoratrice dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro nonché fino al compimento di un anno da parte del bambino. Il divieto opera quindi sin dall'inizio della gravidanza e, in proposito, occorre tenere conto del fatto che le norme legislative stabiliscono la presunzione che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza.

Vi sono peraltro alcuni casi in cui tale divieto non opera (fine attività, giusta causa,) ma in ogni caso la lavoratrice non perde il diritto all'indennità di maternità fatto salvo il licenziamento durante la prova.

Il divieto opera anche nei confronti del lavoratore che fruisce del congedo di paternità. Il licenziamento intimato alla lavoratrice o al lavoratore in violazione al divieto è nullo, così come è nullo il licenziamento della lavoratrice o del lavoratore causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi parentali e per la malattia del bambino.

In caso di dimissioni da parte della lavoratrice o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro durante la gravidanza e della lavoratrice o del lavoratore nei primi tre anni di vita (o dall'ingresso in famiglia) del bambino, l'atto deve essere convalidato dalla direzione territoriale del lavoro. In caso di dimissioni nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto alle indennità previste dalla legge e dal contratto a seguito del licenziamento e non è tenuta a dare il preavviso.

Incentivi per il telelavoro

Per favorire l'utilizzo di questa modalità lavorativa, ai datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati a esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Donne vittime di violenza di genere

L'articolo 23 del Dlgs 80/2015 istituisce un congedo a favore delle lavoratrici del settore pubblico e privato (con esclusione del lavoro domestico) vittime di violenza di genere. Il congedo, dalla durata massima di tre mesi, può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni ed è indennizzato. Le modalità di fruizione sono stabilite dagli accordi collettivi nazionali, in mancanza dei quali la lavoratrice può scegliere la fruizione su base giornaliera o oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o giornaliero immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. In alternativa la lavoratrice può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time orizzontale o verticale, ove vi sia la disponibilità in organico, mantenendo il diritto a tornare al tempo pieno su sua richiesta. Anche le lavoratrici con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa hanno diritto alla sospensione del rapporto per un periodo di tre mesi, collegato all'inserimento nei percorsi di protezione contro la violenza di genere certificati dai servizi sociali del Comune o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis del Dl 93/2013.

Capitolo 4

Le principali modifiche al Dlgs 151/2001

TESTO PREVIGENTE	TESTO AGGIORNATO
ARTICOLO 16. Congedo obbligatorio	
È vietato adibire al lavoro le donne: d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto	È vietato adibire al lavoro le donne: d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi
ARTICOLO 16-TER. Malattia del neonato	
Non previsto	1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino 2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa
ARTICOLO 24. Trattamento economico	
1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17	1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17
ARTICOLO 28. Congedo di paternità	
1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre	1. identico. 1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66. 1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'Inps, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre
ARTICOLO 32. Congedo parentale a ore	
Non previsto	1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

TESTO PREVIGENTE	TESTO AGGIORNATO
	La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo
ARTICOLO 34. Indennità per il congedo parentale	
1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso	1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso
ARTICOLO 36. Adozioni e affidamenti	
2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. 3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia	2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. 3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, nei primi sei anni dall'ingresso del minore in famiglia
ARTICOLO 53. Lavoro notturno	
Non previsto	b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa e alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con lo stesso
ARTICOLO 64-TER. Gestione separata	
Non previsto	1. I lavoratori e le lavoratrici iscritte alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n.335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla Gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente
ARTICOLO 70. Liberi professionisti	
Non previsto	3-ter. L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre libero professionista per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre

JOBS ACT

5

I controlli
ispettivi

Le verifiche

Coordinamento sui controlli all'Ispettorato del lavoro

di **Luigi Caiazza**
e **Roberto Caiazza**

Per la struttura del nuovo Ispettorato nazionale del lavoro è stata scelta una strada più breve rispetto a quella dell'istituzione di una Agenzia per le ispezioni del lavoro tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Lavoro, dell'Inps e dell'Inail. Si è deciso, infatti, per il coordinamento tra Ispettorato nazionale del lavoro (che assume la forma giuridica dell'Agenzia), Inps e Inail.

Le novità sostanziali riguardano, quindi, la nuova struttura dell'Ispettorato, il quale a livello periferico opererà come Ispettorato territoriale del lavoro, svolgendo compiti di coordinamento che, per quanto previsti da precedenti disposizioni di legge e amministrative, non hanno mai trovato regolare svolgimento.

A livello centrale sono organi dell'Ispettorato nazionale, oltre al direttore, il consiglio di amministrazione e il collegio dei revisori (questi ultimi operanti senza ricevere gettoni di presenza o emolumenti). Mentre il direttore è nominato con decreto presidenziale tra il personale «in possesso di provata esperienza e professionalità nelle materie di competenza

dell'Ispettorato», il cda, che si compone di quattro dirigenti, è nominato con decreto del Lavoro. Per decreto anche la nomina di tre componenti effettivi e altrettanti supplenti, i quali costituiranno il collegio dei revisori.

In merito alla struttura periferica, con Dpcm da emanarsi entro 45 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo sulle ispezioni (la scadenza è il 7 novembre), il 149/2015, saranno individuati 80 uffici territoriali, in luogo di 85, che sostituiranno le attuali quattro direzioni interregionali e quelle territoriali.

Oltre a quelle primarie di vigilanza sui luoghi di lavoro e di coordinamento,

**Nel giudizio di appello
la rappresentanza
può essere assunta
dagli ispettori**

L'Ispettorato svolgerà anche gli accertamenti per il riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali. La struttura svolgerà le attività di studio, analisi, nonché di prevenzione e promozione della legalità presso enti, datori di lavoro e associazioni, finalizzate al contrasto al lavoro sommerso e irregolare; eserciterà e coordinerà, inoltre, le attività di vigilanza sui rapporti di lavoro nel settore dei trasporti su strada, attuando i controlli previsti dalle direttive europee di prodotto.

I Comitati per i rapporti di lavoro continueranno a operare presso gli ispettorati interregionali delle ex sedi interregionali, e cioè Milano, Venezia, Roma e Napoli (le cui giurisdizioni dovrebbero essere individuate con Dpcm) e saranno presieduti dal direttore dell'ispettorato competente per territorio, nonché dai corrispondenti direttori regionali dell'Inps e dell'Inail.

L'attività di coordinamento

Con Dpcm saranno individuate forme di coordinamento tra l'Ispettorato e i servizi ispettivi di Inps e Inail: l'Ispettorato avrà potere di dettare le linee di condotta e le direttive di carattere operativo, nonché di definire tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento. Saranno, tuttavia, fatte salve le esigenze del ministero, dell'Inps e dell'Inail di effettuare accertamenti tecnici funzionali allo svolgimento delle attività istituzionali delle amministrazioni. Si tratta, rispettivamente, della corretta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle attività conciliative, dell'osservanza di tutte le disposizioni legislative poste alla tutela fisica dei lavoratori (riposi, orari, lavoratrici madri, minori eccetera), della corretta applicazione delle legge riguardanti le prestazioni previdenziali, della corretta ap-

plicazione delle disposizioni riguardanti l'individuazione delle tariffe e dei corrispondenti premi, tenuto conto degli esatti fattori di rischio ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, ferme restando le rispettive competenze, l'Ispettorato si coordinerà con i servizi ispettivi delle Aziende sanitarie locali (Asl) e le Agenzie regionali per la protezione ambientali (Arpa) per assicurare l'uniformità di comportamento e una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi, evitando nel contempo la sovrapposizione degli interventi.

L'Inps, l'Inail e l'agenzia delle Entrate sono tenuti a mettere a disposizione dell'Ispettorato - anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici - dati e informazioni, sia in forma analitica, sia aggregata, utili alla programmazione e allo svolgimento dell'attività di vigilanza e ciò anche per coordinare e orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenzino fattori di rischio sul piano del lavoro irregolare, ovvero di evasione od omissione contributiva.

Per uniformare l'attività di vigilanza ed evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi si prevede che ogni altro organo di vigilanza che svolge accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale sia tenuto a raccordarsi e coordinarsi con le sedi centrale e territoriali dell'Ispettorato.

Il coordinamento da parte dell'Ispettorato sarà realizzato non solo con la programmazione dell'attività di vigilanza, ma anche attraverso circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, attraverso direttive, nonché con la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale ispettivo, compreso quello dell'Inps e dell'Inail.

Nel coordinamento sono comprese la

Regione Sicilia e le Province autonome di Trento e Bolzano, con le quali si prevede che l'Ispettorato stipuli protocolli d'intesa volti a garantire l'uniforme svolgimento dell'attività di vigilanza e a evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, nel rispetto delle competenze attribuite dai rispettivi statuti.

I protocolli potranno prevedere, altresì, iniziative formative comuni e la condivisione delle migliori pratiche in materia di attività di vigilanza al fine di promuoverne l'uniformità a livello nazionale.

Ricorsi ex articolo 16 del Dlgs 124/2004

La soppressione delle direzioni interregionali quali strutture gerarchicamente sovraordinate a quelle territoriali, sostituite dagli Ispettorati interregionali, con compiti da individuarsi con Dpcm, comporta l'eliminazione dei ricorsi amministrativi nei confronti delle ordinanze-ingiunzione adottate da questi uffici. Ne consegue che l'unica strada per far valere le proprie ragioni è ora quella di rivolgersi al Tribunale civile, in base all'articolo 22 della legge 689/1981, entro 30 giorni dalla data di contestazione o notificazione della violazione. Ciò significa una semplificazione per l'ufficio, ma un maggior onere da parte del datore di lavoro. Per quest'ultimo l'unica possibilità in sede amministrativa è quella di produrre al direttore dell'Ispettorato territoriale, entro 30 giorni dalla data di contestazione o notificazione della violazione, adeguati scritti difensivi e di farsi "sentire" in merito ai fatti accertati.

Il ricorso amministrativo al direttore dell'Ispettorato territoriale è, tuttavia, consentito nei confronti degli atti di accertamento (quindi non l'ordinanza-ingiunzione, che resta di competenza dell'Ispettorato territoriale) in materia di lavoro, legislazione sociale, nonché in ma-

teria contributiva e assicurativa, adottati da altri organi di polizia giudiziaria diversi dagli ispettori del lavoro (ad esempio carabinieri, guardia di finanza, polizia eccetera) nell'ambito dello svolgimento dei rispettivi compiti istituzionali.

Il ricorso deve essere presentato entro 30 giorni dalla notifica dell'accertamento e deve essere deciso entro i successivi 60 giorni. Decorso inutilmente tale termine, il ricorso si intende respinto (silenzio-rigetto). In tal caso, se l'accertamento si riferisce all'applicazione di sanzioni amministrative, il direttore dell'Ispettorato emette l'ordinanza-ingiunzione per il pagamento della sanzione, nei confronti della quale, a sua volta, potrà essere fatto ricorso al Tribunale civile in base all'articolo 22 della legge 689/1981. Se invece l'accertamento si riferisce alla sussistenza o qualificazione del rapporto di lavoro il ricorso va presentato al giudice del lavoro.

Si ritiene confermata la possibilità di ricorrere contro il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale adottato dagli ispettori del lavoro in caso di accertamento di lavoro sommerso, ovvero per gravi violazioni in materia di sicurezza. In tal caso il ricorso amministrativo va presentato entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento al direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro avente sede in uno dei territori ove erano state individuate le quattro direzioni interregionali del lavoro (Milano, Venezia, Roma e Napoli). La decisione è assunta entro i successivi 15 giorni, oltre i quali il provvedimento perde d'efficacia. Il ricorso va presentato, invece, al presidente della Giunta regionale negli stessi termini quando le violazioni in materia di sicurezza siano accertate dai funzionari delle Asl.

Ricorso ex articolo 17 del Dlgs 124/2004

Il datore di lavoro può ricorrere contro gli

atti di accertamento dell'ispettorato del lavoro e degli enti previdenziali e assicurativi sulla sussistenza o sulla qualificazione dei rapporti di lavoro. Il ricorso deve essere inoltrato entro 30 giorni dalla notifica di tali atti alla sede territoriale competente dell'ispettorato e sono decisi con provvedimento motivato dal Comitato per i rapporti di lavoro competente per territorio, entro 90 giorni, decorsi i quali il ricorso si intende respinto (silenzio-rigetto). Poiché, a differenza della vecchia formulazione dell'articolo 17, nel nuovo articolato non si fa cenno all'eventuale ricorso nei confronti dell'ordinanza-ingiunzione che abbia a oggetto la sussistenza o qualificazione dei rapporti di lavoro, potrebbero verificarsi due procedimenti riferiti alla stessa azione: l'uno con il ricorso avverso l'ordinanza-ingiunzione (per le conseguenti sanzioni) diretto al Tribunale civile, l'altro con il ricorso al Comitato avverso gli atti di accertamento aventi, per esempio, i risvolti di natura contributiva, con due possibili soluzioni.

Dovrebbe restare confermata la possibilità di ricorrere al Comitato contro i dinieghi dell'Inps relativi alle istanze di accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni faticose e pesanti, a norma dell'articolo 8 del Dm 28 settembre 2011. Parimenti dovrebbe restare confermata la possibilità di ricorrere al Comitato contro la diffida accertativa per crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro per inosservanze della disciplina contrattuale. In tal caso il Comitato è integrato da un rappresentante dei datori di lavoro e un rappresentante dei lavoratori. La diffida accertativa, pur acquistando valore di accertamento tecnico con efficacia di titolo esecutivo, allorché non sia definita a seguito di conciliazione e sia convalidata con provvedimento del direttore territoriale, in caso di ricorso

vede sospesa la sua esecutività.

Anche per tali ricorsi l'istanza va presentata entro 30 giorni con decisione nei successivi 90 giorni, decorsi i quali i ricorsi si intendono respinti (silenzio-rigetto).

Rappresentanza in giudizio

Nel giudizio di secondo grado davanti alla Corte d'appello l'ispettorato ha la possibilità di stare in giudizio con propri funzionari, superando così le possibili riserve espresse finora di frequente dall'Avvocatura dello Stato sull'opportunità della ulteriore prosecuzione dell'azione giudiziale in caso di soccombenza davanti al Tribunale.

Si tratta della più significativa novità introdotta dal decreto legislativo, il quale, nel confermare che all'ispettorato si applicano le disposizioni in merito alla rappresentanza e difesa in giudizio dello Stato e sull'ordinamento dell'Avvocatura dello Stato di cui al regio decreto del 30 ottobre 1933, n. 1611. Tuttavia, chiarisce che l'ispettorato può farsi rappresentare e difendere, nel primo e secondo grado di giudizio, da propri funzionari.

Tale disposizione, dal momento che consente la rappresentanza in giudizio tramite propri funzionari anche in secondo grado, dovrebbe consentire una minore spesa.

I giudizi si riferiscono alle opposizioni ad ordinanza-ingiunzione e alle opposizioni a cartella esattoriale nelle materie riguardanti la tutela del lavoro, igiene sui luoghi di lavoro e di prevenzione infortuni sul lavoro.

La modifica si fonda sull'attuale andamento dei contenziosi nella seconda fase di gravame, in cui sono state riscontrate alcune criticità legate alla bassa percentuale di accoglimento, da parte delle Avvocature territoriali, delle richieste delle direzioni del lavoro di ri-

correre contro le sentenze negative emesse in primo grado.

Tale situazione ha determinato in molti casi, secondo la relazione ministeriale, la perdita delle somme ingiunte a titolo di sanzione in ragione del definitivo annullamento delle relative ordinanze (per il solo 2013 valutate in circa 5 milioni), nonché per gli ingenti esborsi a titolo di spese giudiziali liquidate a favore dei ricorrenti (corrispondenti per lo stesso periodo a circa un milione). Pertanto, secondo l'obiettivo del ministero, l'assegnazione del contenzioso di secondo grado ai funzionari dell'Ispettorato dovrebbe consentire una migliore gestione delle cause anche in ragione di una diretta e specifica

conoscenza dei fatti oggetto del giudizio. Tuttavia, nel secondo grado di giudizio, ove vengano in rilievo questioni di massa o aventi notevoli riflessi economici, è fatta salva la possibilità per l'Avvocatura dello Stato di assumere direttamente la trattazione della causa secondo le modalità stabilite dal Dpcm.

L'articolo 9 del Dlgs prevede, infine, che in caso di esito favorevole della lite, all'Ispettorato siano riconosciute le spese, i diritti e gli onorari di lite, con la riduzione del 20% dell'importo complessivo, applicando le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati. Le entrate confluiscono in un apposito capitolo di bilancio dell'Ispettorato.

Le regole per i ricorsi amministrativi

VECCHIA DISCIPLINA	NUOVA DISCIPLINA
Al direttore interregionale del lavoro	Al direttore ispettorato territoriale del lavoro
Ricorso avverso ordinanza ingiunzione della direzione territoriale	Ricorso avverso atti di accertamento adottati da organi di Polizia giudiziaria diversi dagli ispettori del lavoro
Ricorso avverso provvedimento sospensione attività imprenditoriale da parte degli ispettori del lavoro	Ricorso avverso provvedimento sospensione attività imprenditoriale da parte degli ispettori del lavoro
Al comitato regionale per i rapporti di lavoro	Al comitato per i rapporti di lavoro (*)
Ricorso avverso atti di accertamento e ordinanze ingiunzioni delle direzioni territoriali del lavoro e verbali di accertamento degli istituti previdenziali aventi ad oggetto la sussistenza o qualificazione del rapporto di lavoro	Ricorso avverso atti di accertamento dell'ispettorato e degli istituti previdenziali che abbiano a oggetto la sussistenza o qualificazione dei rapporti di lavoro
Ricorso avverso diffida accertativa per crediti patrimoniali	Ricorso avverso diffida accertativa per crediti patrimoniali
Ricorso avverso diniego dell'Inps alle istanze di accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti (ex articolo 8, Dm 20 settembre 2011).	Ricorso avverso diniego dell'Inps alle istanze di accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti (ex articolo 8, Dm 20 settembre 2011).

(*) Con sede in uno dei territori provinciali ricadenti nella competenza dell'ispettorato territoriale del lavoro di Milano, Venezia, Roma e Napoli

JOBS ACT

6

Ammortizzatori
sociali

Gli aiuti per le crisi

Cassa con limite di 24 mesi in un quinquennio mobile

di **Alessandro Rota Porta**

Il Testo unico sugli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro (decreto legislativo 148/2015) ha il pregio di aver raggruppato in un unico contenitore normativo tutte le principali disposizioni che regolano la materia: nel quadro previgente, le norme si trovavano, invece, sparpagliate in diversi testi legislativi, molti dei quali sono stati, appunto, abrogati dal decreto delegato.

L'organicità è, inoltre, favorita dalla costruzione di un insieme di regole comuni alle differenti tipologie di trattamento.

La prima novità risiede nell'estensione del requisito necessario per l'accesso agli ammortizzatori, in precedenza previsto per i soli beneficiari della Cigs: infatti, per i lavoratori coinvolti da sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa è richiesta un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione. L'unica deroga a questa condizione riguarda il ricorso alla Cassa integrazione ordinaria (Cigo), qualora lo stesso derivi da eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

Inoltre, potranno essere ammessi alle procedure di integrazione gli apprendisti

assunti con contratto professionalizzante. Ciò comporta l'estensione a questi lavoratori della contribuzione di finanziamento prevista per gli istituti di cui sono destinatari: viene così meno la possibilità, per le imprese interessate, di poter continuare a fruire dello sgravio previsto dalla legge 183/2011 (articolo 22, comma 1) per il periodo 2012-2016.

Venendo alla misura dell'integrazione salariale, questa è – in linea generale – pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, nel limite dell'orario contrattuale e nel rispetto dei massimali fissati annualmente: per il 2015 restano va-

**Tempi più ristretti
per le domande
Contingentate le ore
integrabili**

lidi gli importi determinati dall'Inps con la circolare 19/2015 (971,71 euro nel caso in cui la retribuzione mensile di riferimento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, sia pari o inferiore a euro 2.102,24; 1.167,91 per le retribuzioni superiori).

Dal dettato normativo si desume che anche il trattamento conseguente ai programmi dei contratti di solidarietà rientri nel medesimo criterio: si tratta, in realtà, di un incremento solo teorico. Nel previgente sistema l'integrazione "standard" della retribuzione persa nei contratti di solidarietà era sì pari a una percentuale più bassa (60%, integrata al 70% con interventi ad hoc) ma i beneficiari non sottostavano ai massimali sui trattamenti.

La durata massima

Particolare riguardo dovrà essere posto alla durata massima complessiva circa il ricorso agli ammortizzatori in ciascuna unità produttiva, dato che la sommatoria di Cigo e Cigs non potrà superare i 24 mesi (in precedenza erano 36) in un quinquennio "mobile" (30 per le aziende del settore edile): è stato così abbandonato il "vecchio" parametro del quinquennio fisso (l'ultimo era scaduto l'11 agosto 2015).

L'unica deroga è rappresentata dalla declinazione del contratto di solidarietà: questo istituto potrà, infatti, essere computato al 50% per la parte non eccedente i 24 mesi.

Il datore che farà richiesta di Cig dovrà quindi analizzare la sua situazione con riferimento ai cinque anni precedenti, prestando però attenzione perché ogni istituto (sia la Cigo che le Cigs, nelle diverse declinazioni) ha una sua durata, a sua volta soggetta a particolari tetti di contingentamento.

Nei limiti di durata generale e nel rispetto dei requisiti, esaurito il ricorso ad un ammortizzatore, è sempre possibile

accedere ad un altro trattamento (ad esempio, dopo 12 mesi di Cigo, se ne ricorrono le condizioni, si può passare ad altri 12 mesi di Cigs).

La contribuzione aggiuntiva

Il Testo unico prevede nuove misure per la contribuzione aggiuntiva (articolo 5) in caso di effettivo ricorso a Cigo o Cigs: su questo capitolo, in linea con le direttive contenute nella legge 183/2014, è stato attuato un meccanismo di "responsabilizzazione" che ne incrementa la misura in modo direttamente proporzionale alla durata degli interventi di integrazione salariale (dal 9% fino al 15% della retribuzione persa a seguito delle riduzioni/sospensioni dell'attività lavorativa).

Le imprese dovranno così far fronte a maggiori oneri rispetto a quelli previsti dalle vecchie regole.

L'unica esclusione è quella riferita alle Cigo concesse per eventi oggettivamente non evitabili.

Rimane, invece, immutato il principio secondo il quale l'azienda che si trovi in situazioni di difficoltà finanziarie serie e documentate possa richiedere - in sede di domanda di concessione del trattamento - il pagamento diretto delle integrazioni da parte dell'Inps. L'anticipo può essere successivamente revocato qualora il servizio ispettivo accerti l'assenza delle condizioni.

Il Testo unico prevede tempistiche più strette circa il conguaglio (o il rimborso) dei trattamenti di integrazione richiesti alla data di entrata in vigore: è, infatti, fissato un termine massimo di sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data dell'autorizzazione se successiva. Se però l'impresa ha in atto un trattamento di Cig alla data di entrata in vigore del decreto, il 24 settembre 2015 (anche se richiesto prima), dovrà già osservare la

nuova regola; laddove, invece, il trattamento si fosse concluso prima della data di entrata in vigore, avrà comunque tempo sei mesi dalla stessa.

Il transitorio

Altro passaggio da effettuare per un corretto utilizzo delle Cig in base alle regole del Testo unico è quello di raccordare le disposizioni circa la durata complessiva con quelle che il legislatore ha previsto per gestire il periodo transitorio, dettate dagli articoli 42 e 44: i trattamenti straordinari le cui procedure di consultazione sindacale siano concluse alla data di entrata in vigore del decreto delegato conservano la durata prevista dalle disposizioni previgenti (rispetto a quelle disciplinate dal Testo unico con riferimento ai singoli istituti). È una deroga specifica, che riguarda solo la durata e sembra riferirsi, evidentemente, a quei casi dove la consultazione sindacale si è conclusa prima dell'entrata in vigore del Testo unico ma l'istanza è stata effettuata successivamente: viceversa si applicherebbero in toto le vecchie regole.

Però, i periodi di trattamento che ricadono nell'arco temporale successivo all'entrata in vigore – richiesti prima della stessa – conterranno ai fini della nuova durata complessiva nel quinquennio mobile: questo principio vale non solo per le Cigs ma per la generalità delle Cig. In sostanza, ai fini del conteggio dei limiti massimi di fruizione (articolo 4 del Dlgs), si parte da zero a far data dal 24 settembre 2015.

Fatte salve le deroghe, è stabilito che la nuova regolamentazione trovi applicazione ai trattamenti richiesti dal 24 settembre 2015.

Le imprese che hanno trattamenti in corso o che stanno avviando le procedure per ricorrere alle Cig devono quindi considerare l'intreccio di questi aspetti.

I limiti alla cassa ordinaria

Per quanto concerne la cassa integrazione ordinaria restano sostanzialmente immutati sia il campo di applicazione che le causali di accesso: situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai lavoratori (comprese le intemperie stagionali); situazioni temporanee di mercato.

Nessuna novità anche in merito alla durata massima di utilizzo: come nel regime previgente, la richiesta può interessare un periodo massimo di 13 settimane consecutive, prorogabile trimestralmente fino a 52 settimane.

Se la fruizione delle 52 settimane avviene consecutivamente, una nuova domanda di Cigo può essere presentata (per la medesima unità produttiva) soltanto quando sia decorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. Se, invece, l'integrazione è concessa per più periodi non consecutivi, il limite massimo è pari a 52 settimane nel biennio mobile.

Restano esclusi da questi due tetti di durata gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili (tranne quelli richiesti dalle imprese del comparto edile).

La novità più rilevante risiede, invece, nel nuovo meccanismo di contingentamento delle ore di cassa integrazione ordinaria autorizzabili: sul punto, il Testo unico prevede che non possano essere concesse ore di trattamento ordinario eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda.

Con questo meccanismo, le durate massime “teoriche” sopra descritte, nella pratica, si ridurranno notevolmente: l'effetto è solo in parte mitigato dalla base di riferimento del conteggio delle ore lavorabili nel

biennio, che si riferisce a tutti i lavoratori e non soltanto a quelli effettivamente coinvolti dalla cassa integrazione ordinaria.

Ovviamente, laddove la cassa non interessi tutta la forza lavoro, si potrà contare su periodi di utilizzo maggiori; viceversa, si dovrà evitare di ricorrere alla cassa integrazione ordinaria a zero ore per non erodere velocemente il plafond di concessione.

Novità rilevanti anche in merito all'istanza, sebbene le procedure di informazione e consultazione sindacale non siano state toccate: con il nuovo regime ci saranno soltanto 15 giorni di tempo – dall'inizio della sospensione – per inviare telematicamente la domanda all'Inps (rispetto al previgente termine che consentiva la presentazione entro il 25° giorno dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui aveva avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario).

Per quanto compatibili con le nuove disposizioni restano, invece, in larga parte in vigore le regole della legge 457/1972 per le imprese agricole e ai lavoratori del comparto – in caso di ricorso alla cassa integrazione ordinaria per intemperie stagionali – non si applicano i massimali delle prestazioni previsti in tutte le altre fattispecie di utilizzo degli ammortizzatori.

Infine, viene soppressa la Commissione provinciale della Cassa integrazione ordinaria istituita presso le sedi Inps, con decorrenza dal 1° gennaio 2016: sarà dunque la sede Inps competente (senza più il taglio della Commissione) ad autorizzare le richieste di integrazione ordinaria, sulla base dei criteri che dovranno essere definiti da un Dm del Lavoro, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 148/2015.

Le integrazioni salariali straordinarie

Il Testo unico, pur avendo lasciato presso-

ché invariato il campo di applicazione della Cigs, ha invece operato un restyling sulle causali di intervento, individuando tre fattispecie: programma di riorganizzazione aziendale, con durata massima – nel rispetto dei principi generali di durata delle Cig – di 24 mesi per ciascuna unità produttiva, anche continuativi, in un quinquennio mobile; crisi aziendale, fino a 12 mesi anche continuativi (una nuova autorizzazione è concessa solo dopo che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione); contratto di solidarietà.

Le durate sono comunque condizionate a un'ulteriore soglia massima che scatta nei programmi di Cigs per riorganizzazione e per crisi aziendale, la cui effettiva operatività decorrerà dopo 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto delegato: infatti, con la norma a regime, non saranno autorizzabili sospensioni oltre il tetto dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco temporale del programma stesso.

La Cigs per riorganizzazione deve essere supportata da un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze gestionali nonché contenente le indicazioni circa gli investimenti, con l'obiettivo di salvaguardare l'occupazione; allo stesso modo il programma di crisi va sostenuto da un piano di risanamento.

L'impianto normativo ha confermato l'uscita di scena della Cigs per cessazione dell'attività, disponendo comunque uno stanziamento ad hoc fino al 2018 per consentire l'autorizzazione (con accordi stipulati in sede governativa al ministero del Lavoro, in presenza del ministero dello Sviluppo economico) di ulteriori periodi di trattamento, a particolari condizioni, in deroga alla durata canonica del programma di crisi aziendale e, altresì, al limite di durata complessiva delle integrazioni salariali. Sul punto, occorre

l'intervento di un Dm del Lavoro per definire i criteri applicativi.

Si rivelano, invece, più snelle le procedure sindacali, pur nel rispetto delle attuali tempistiche: in sede di informazione circa il ricorso alla Cigs, le imprese saranno tenute a comunicare soltanto le cause di sospensione o di riduzione dell'attività, l'entità e la durata prevedibile della Cigs, il numero dei lavoratori coinvolti, potendo così omettere i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione.

Passando all'esame congiunto, rispetto ai punti che già oggi devono formare oggetto di discussione, presso il competente ufficio in sede regionale o presso il ministero del Lavoro (per le imprese plurilocalizzate) sono state apportate due modifiche: la prima presuppone la valutazione delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario; la seconda specifica come i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere debbano sponzarsi con le motivazioni per le quali è richiesta la Cigs.

Devono però ancora essere determinate le "sanzioni" per la mancata adozione della rotazione dei lavoratori coinvolti, che innalzeranno le misure della contribuzione addizionale: questo avverrà attraverso un decreto ministeriale del Lavoro, da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del Testo unico.

In merito alla presentazione delle domande, i tempi sono più stretti: si prevede che l'istanza di concessione (corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario) debba essere presentata al ministero

del Lavoro e alla direzione territoriale entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento.

Inoltre, le sospensioni o le riduzioni di orario dei lavoratori coinvolti nella Cigs non potranno decorrere dalla data prevista dall'accordo sindacale o dalla fine della consultazione ma potranno avvenire solo decorsi 30 giorni dalla data di presentazione della domanda al ministero (questa modifica entrerà in vigore per le Cigs richieste dal 1° novembre 2015).

La concessione della Cigs avviene sempre con decreto del Lavoro, adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.

Semplificando le procedure inerenti le verifiche circa il rispetto del programma, il Testo unico prevede che, nei tre mesi antecedenti la conclusione della Cigs, le direzioni territoriali del lavoro procedano ai controlli finalizzati all'accertamento degli impegni aziendali.

Infine, è prevista la facoltà, per l'impresa, di chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento (sentite le organizzazioni sindacali) mentre va valutata caso per caso la possibile convivenza di Cigs e cassa ordinaria: il Testo unico si è preoccupato di specificare che la Cigs non può essere richiesta per le unità produttive per le quali sia già stata concessa la cassa ordinaria, con riferimento agli stessi periodi e per casuali sostanzialmente coincidenti. Non pare trattarsi di un divieto assoluto, l'incompatibilità dovrebbe verificarsi solo qualora le casuali a base delle richieste siano identiche.

Riduzioni d'orario

Contributo addizionale per il contratto di solidarietà

di **Antonino Cannioto**
e **Giuseppe Maccarone**

Il decreto di riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, il 148/2015, si occupa anche dei contratti di solidarietà, rivisitando entrambe le tipologie: difensivi ed espansivi.

I contratti di solidarietà difensivi (o interni), introdotti con la legge 863/1984, sono strumenti volti alla salvaguardia dell'occupazione. Datori di lavoro e organizzazioni sindacali possono stipulare contratti con una diminuzione dell'orario di lavoro finalizzata al mantenimento dei posti di lavoro, evitando, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale.

Le imprese che rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria, a fronte della riduzione dell'orario di lavoro, possono contare sull'intervento pubblico della cassa, con cui i lavoratori compensano la quota di retribuzione "persa" relativamente alle ore non lavorate.

Alle aziende che non gravitano in orbita Cigs, invece, come contropartita della riduzione oraria concordata, viene corrisposto - per un periodo massimo di due

anni - un contributo pari alla metà della retribuzione non dovuta a seguito della riduzione dell'orario, da ripartire in parti uguali con i lavoratori. Per questi ultimi, il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti legali e contrattuali, ivi compresi gli obblighi contributivi e previdenziali.

Il decreto legislativo 148, in vigore dal 24 settembre, abroga lo storico impianto normativo di riferimento (articolo 1, legge 863/1984). L'istituto perde, così, l'autonomia che lo contraddistingueva per essere attratto dalla disciplina del titolo terzo del decreto che regola la cassa integrazione straordi-

**Fondi in tutti i settori scoperti dalla Cig
Destinati i datori con più di 5 addetti**

naria di cui diviene una causale.

Il contratto di solidarietà è stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali. La nuova versione della norma (articolo 21, comma 5 del decreto 148) non apporta in tal senso cambiamenti di rilievo ma si preoccupa di qualificare la rappresentanza sindacale legittimata a sottoscrivere l'accordo, identificandola nelle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle rappresentanze sindacali aziendali (Rsa), ovvero nella rappresentanza sindacale unitaria (Rsu).

L'integrazione con limiti

Riguardo alla riduzione dell'orario di lavoro, quella concordata non può essere superiore, come media, al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. È comunque previsto che, per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario non possa andare oltre il 70% nell'arco dell'intero periodo oggetto della solidarietà.

Per quanto attiene l'incidenza dell'intervento di cassa integrazione straordinaria, ai fini della determinazione della retribuzione persa dai lavoratori, non vanno presi in considerazione gli eventuali aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel semestre che precede la sottoscrizione del contratto di solidarietà.

Viene tutelata la possibilità per l'impresa di far fronte a improvvise esigenze di maggior lavoro. In tal senso, l'accordo sottoscritto deve prevedere le modalità con cui l'azienda può intervenire sulla percentuale di riduzione stabilita, aumentando l'orario di lavoro concordato, entro i limiti di quello ordinario. Conseguentemente la Cigs verrà proporzionalmente ridotta a fronte della maggiore retribuzione corri-

sposta in conseguenza dell'aumento dell'attività lavorativa prestata.

La modifica sull'integrazione salariale apportata dal decreto - che, come anticipato, attrae il contratto di solidarietà tra le causali di integrazione salariale straordinaria, determina tre conseguenze:

- l'assegno Cigs, a supporto delle ore oggetto dell'accordo di solidarietà, potrà raggiungere l'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore. Ricordiamo che la precedente normativa prevedeva un trattamento base del 60% che, negli ultimi anni, era stato elevato al 80% (da luglio 2009 a dicembre 2013) e, più recentemente (2014 e 2015), al 70%;

- l'importo dell'integrazione sarà soggetto ai due massimali di legge, differenti in relazione alla retribuzione di riferimento (per il 2015 pari a 971,71 euro per compensi mensili fino a 2.102,24 euro; 1.167,91 per retribuzioni mensili superiori), annualmente indicizzabile in base all'aumento Istat. Prima non c'erano tetti;

- come gli altri trattamenti Cigs, anche l'assegno per contratto di solidarietà dovrà essere assoggettato al contributo addizionale, la cui entità - in conseguenza delle modifiche apportate dal nuovo decreto - sarà sensibile per le aziende. In precedenza, per effetto della previsione contenuta nell'articolo 8, comma 8 della legge 160/1988 il contributo addizionale non era dovuto.

Riguardo alla durata, per ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale potrà arrivare a un massimo di 24 mesi in un quinquennio mobile; in taluni casi 36.

Contratti di solidarietà e Tfr

Piccola variazione, peraltro non significativa per le imprese, anche sul fronte del Tfr maturato durante il periodo di solidarietà. La nuova previsione, comma 5 dell'articolo

21, dispone che le quote di trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa dai lavoratori a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, non saranno più a carico della cassa integrazione ma di un'altra gestione Inps. Permangono, invece, a carico della cassa quelle relative ai lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni da quello precedente.

Contratti difensivi non supportati da Cigs

Stretta significativa per i contratti di solidarietà difensivi stipulabili dalle aziende che non gravitano in orbita Cigs. Il decreto, attraverso l'abrogazione (dal 1° luglio 2016) dell'articolo 5 del Dl 148/1993 (legge 236/1993), ne stabilisce - di fatto - la prossima uscita di scena.

In sostituzione del contributo previsto dalla legge 236/1993 potrà intervenire l'assegno di solidarietà erogato dai fondi di solidarietà bilaterali alternativi, ovvero dal fondo di solidarietà residuale che, dal 1° gennaio 2016, si chiamerà fondo di integrazione salariale.

Periodo transitorio

Il decreto legislativo 148 non si esprime compiutamente in merito a quale sorte andranno incontro i contratti di solidarietà con accordi e richieste antecedenti l'entrata in vigore del riordino normativo.

Contratti di solidarietà espansivi

L'articolo 41 del decreto 148 ricalca la disposizione contenuta nell'articolo 2 della legge 863/1984, che è stata abrogata. In questi contratti di solidarietà la riduzione

dell'orario di lavoro concordata non è finalizzata al mantenimento dei livelli occupazionali ma all'incremento degli organici.

In sintesi, la norma prevede, in favore dei datori di lavoro che utilizzano lo strumento, un incentivo economico che, in caso di assunzione di lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni, può essere sostituito da una misura di carattere contributivo. Tuttavia la norma non risulta "attraattiva".

Fondi di solidarietà

Il decreto rivisita in parte i fondi di solidarietà, mantenendo molte delle disposizioni contenute nella legge 92/2012 che li ha introdotti. Per ampliare la platea dei tutelati, la nuova previsione rende obbligatoria l'istituzione dei fondi per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti (nella previgente normativa della legge 92/2012 la soglia era di 15). Ai fini della determinazione della media, che si verifica mensilmente con riferimento al semestre precedente, vengono adesso computati anche gli apprendisti che, in precedenza, erano esclusi dal conteggio.

La previsione, contrariamente al passato, è rivolta a tutti i datori di lavoro che presentano la soglia dimensionale stabilita dalla norma, a prescindere dal carattere imprenditoriale dell'attività esercitata.

I fondi già costituiti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 148 (il 24 settembre 2015) dovranno adeguarsi alla nuova platea di riferimento entro il 31 dicembre 2015. In caso contrario, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, confluiranno nel nuovo fondo di integrazione salariale destinato a sostituire l'attuale fondo di solidarietà residuale che opererà secondo il sistema oggi in essere

fino al termine del corrente anno.

Fondi bilaterali alternativi

Innovazioni anche per i fondi di solidarietà bilaterali alternativi. Il decreto ne circoscrive l'operatività ai soli ambiti dell'artigianato e della somministrazione di lavoro. Entrambi i fondi dovranno adeguarsi alla disciplina generale, sia con riferimento alla platea dei destinatari sia con riguardo alle prestazioni da assicurare entro il 31 dicembre 2015.

In caso contrario, anche per i datori di lavoro (con media occupazionale superiore alle cinque unità) che vi aderiscono, si realizzerà la confluenza nel fondo di integrazione salariale a cui potranno richiedere le relative prestazioni dal 1° luglio 2016.

Dal 2016 previste modifiche anche all'aliquota di finanziamento dei fondi. Viene demandato agli accordi il compito di definirne la misura che, in genere, non dovrà comunque essere inferiore allo 0,45% (era 0,20%), secondo la ripartizione prevista dagli accordi medesimi, entro il 31 dicembre 2015. Diversamente, i datori di lavoro aderenti, che occupano mediamente più di cinque addetti, confluiscono - dal 1° gennaio 2016 - nel fondo di integrazione salariale e possono richiederne le prestazioni dal 1° luglio 2016.

Fondo di solidarietà residuale

Il fondo di solidarietà residuale è stato costituito, in base alla legge 92/2012, per garantire tutele in costanza di rapporto di lavoro in favore delle aziende che occupano mediamente più di 15 dipendenti e che appartengono a settori esclusi dalla cassa integrazione in cui non sono stati costituiti né Fondi di solidarietà settoriali, né bilaterali alternativi.

Si prevede che il fondo continui a operare secondo le regole attuali sino al 31 dicembre 2015. Dal 1° gennaio 2016, il fondo

di solidarietà residuale cambierà nome, regole e prestazioni erogate. Il fondo assumerà la denominazione di fondo di integrazione salariale e la relativa disciplina interesserà i datori di lavoro che:

- occupano mediamente più di cinque dipendenti (apprendisti compresi);
- appartengono a settori esclusi dalla normativa in materia di cassa integrazione e in cui non sono stati costituiti fondi di solidarietà settoriali, né bilaterali alternativi.

Per il finanziamento del Fondo è stabilita una aliquota così articolata: 0,65%, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti; 0,45%, per quelli che occupano mediamente sino a 15 dipendenti.

L'onere complessivo è ripartito tra le parti nei termini di due terzi a carico azienda e un terzo a carico dei lavoratori.

Tra le più significative novità si segnala che, dal 1° gennaio 2016, il fondo - oltre all'assegno ordinario, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie - sarà chiamato ad assicurare l'assegno di solidarietà. Si tratta di una prestazione destinata ai dipendenti delle aziende che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro; tali intese devono avere lo scopo di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamenti collettivi (articolo 24, legge 223/91) o individuali per giustificato motivo oggettivo. L'assegno di solidarietà potrà essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile.

I datori di lavoro - che occupano mediamente sino a 15 dipendenti - potranno richiedere l'assegno di solidarietà per le sospensioni o riduzioni del lavoro verificatesi dal 1° luglio 2016.

Le modifiche agli ammortizzatori sociali

VECCHIA DISCIPLINA	NUOVA DISCIPLINA
CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA	
Campo di applicazione	
<ul style="list-style-type: none"> • Imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; • Imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato; • Imprese addette agli impianti elettrici e telefonici; • Imprese addette all'armamento ferroviario; • Cooperative di produzione e lavoro esercenti attività industriale; • Industrie boschive, forestali e del tabacco; • Imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi; • Cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici; • Imprese di noleggio e distribuzione film e di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche; • Imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica; • Imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; • Imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo; • Imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione. 	
Causali	
<p>Riduzione o sospensione dell'attività produttiva, causata da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai dipendenti; • situazioni temporanee di mercato 	
Procedura	
<p>Eventi oggettivamente non evitabili</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione alle Rsa/Rsu o alle O.O.S.S. più rappresentative a livello provinciale; • Contenuti comunicazione: cause, durata prevista della sospensione o riduzione e numero di lavoratori coinvolti • Esame congiunto della situazione su richiesta di una delle parti. <p>Eventi oggettivamente non evitabili con sospensione superiore a 16 ore settimanali: richiesta entro 3 giorni e procedura da esaurirsi entro i successivi 5 giorni</p> <p>Altri casi di contrazione o sospensione dell'attività</p> <p>Preventiva comunicazione alle Rsa/Rsu o ai sindacati di categoria più rappresentativi a livello provinciale anche tramite l'associazione di categoria.</p> <p>Oggetto comunicazione: cause, entità e durata prevista della sospensione o riduzione e numero dei lavoratori coinvolti.</p> <p>Esame congiunto della situazione su richiesta di una delle parti.</p> <p>Tempistica: conclusione entro 25 giorni dalla richiesta, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti</p>	
Domanda	
Presentazione telematica all'Inps entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in cui è iniziata la sospensione/riduzione;	Presentazione in via telematica all'Inps entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa

Jobs act

VECCHIA DISCIPLINA	NUOVA DISCIPLINA
Concessione dell'integrazione salariale: deliberazione della commissione provinciale Inps della Cigo.	A decorrere dal 1° gennaio 2016 la Cigo è concessa dalla sede Inps territorialmente competente (viene abolita la Commissione provinciale sulla Cigo)
Destinatari	
Operai, impiegati, intermedi, quadri, soci di cooperative di produzione e lavoro Esclusi: apprendisti, dirigenti, lavoratori a domicilio	<ul style="list-style-type: none"> • requisito minimo dell'anzianità aziendale di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione (non richiesto in caso di eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale) • apprendisti con contratto professionalizzante: se l'azienda rientra nel campo di applicazione sia della Cigo che della Cigs, oppure solo della Cigo, gli apprendisti possono beneficiare della Cigo
Durata	
Periodi consecutivi: <ul style="list-style-type: none"> • 13 settimane consecutive;- possibilità di prorogare trimestralmente fino ad un massimo di 52 settimane; • dopo 52 settimane una nuova domanda può essere presentata solamente dopo un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. Periodi non consecutivi: <ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi in due anni (biennio mobile) 	Durate invariate Non possono essere autorizzate ore di Cigo eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di Cigo
Importo	
80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata Massimali 2015: <ul style="list-style-type: none"> • retribuzione fino a 2.102,24 euro: 971,71 euro lordi; • retribuzione superiore a 2.102,24 euro: 1.167,91 euro lordi. 	

CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

Campo di applicazione

- imprese industriali (anche edili), che abbiano impiegato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente;
- imprese commerciali con più di 50 dipendenti;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi operatori turistici con più di 50 dipendenti;
- imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
- imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con più di 15 dipendenti, con riduzione dell'attività connessa alla contrazione dell'attività dell'impresa committente;
- imprese appaltatrici di servizi di pulizia (anche in forma di cooperativa) con più di 15 dipendenti, con riduzione dell'attività connessa alla contrazione dell'attività dell'impresa committente a seguito di crisi aziendale, ristrutturazione riorganizzazione o conversione industriale;
- imprese artigiane con più di 15 dipendenti se la committente che esercita influsso gestionale prevalente sospende o riduce l'attività;
- aziende dei settori ausiliari connessi e complementari al servizio ferroviario, ovvero nel comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile con più di 15 dipendenti;

Capitolo 6

VECCHIA DISCIPLINA	NUOVA DISCIPLINA
<ul style="list-style-type: none"> • impresa cooperativa di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi con più di 15 dipendenti; • aziende di trasporto aereo e società di gestione aeroportuale, a prescindere dal numero dei dipendenti; • imprese dell'editoria e agenzie di stampa, senza limite dimensionale; • partiti politici iscritti nel registro nazionale, a prescindere dal numero dei dipendenti. 	
Causali	
<ul style="list-style-type: none"> • Crisi aziendale o settoriale;- ristrutturazione; riorganizzazione aziendale; • riconversione;- procedure concorsuali, fino al 31 dicembre 2015 e solo quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia occupazionale (anche parziale) 	<ul style="list-style-type: none"> • riorganizzazione aziendale; • crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa; • contratto di solidarietà
Procedura	
<p>Preventiva comunicazione alle Rsa/Rsu o ai sindacati di categoria più rappresentativi anche tramite l'associazione di categoria.</p> <p>Oggetto della comunicazione: cause, entità, durata prevista della sospensione o riduzione e numero dei lavoratori coinvolti, criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere, modalità della rotazione.</p> <p>Esame congiunto della situazione entro 3 giorni; conclusione entro 25 giorni dalla richiesta, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti</p>	<p>Stesso iter e tempistiche</p> <p>Oggetto della comunicazione informativa: le imprese indicano soltanto le cause di sospensione o di riduzione dell'attività, l'entità e la durata prevedibile della Cigs, il numero dei lavoratori coinvolti.</p> <p>Esame congiunto: rispetto alle regole previgenti, vanno indicate le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario; inoltre, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere devono essere coerenti con le motivazioni per le quali è richiesta la Cigs</p>
Domanda	
<p>Presentazione telematica al ministero del Lavoro, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in cui è iniziata la sospensione/riduzione</p>	<p>Presentazione telematica al ministero del Lavoro e alla Dtl entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento</p> <p>La sospensione/riduzione dell'orario decorre non prima del 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda (dal 1° novembre 2015)</p>
Destinatari	
<p>Operai, impiegati, intermedi, quadri, soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro, dipendenti delle imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs. Almeno 90 giorni di anzianità di servizio presso l'azienda richiedente il trattamento.</p> <p>Esclusi: apprendisti; dirigenti; lavoratori a domicilio; autisti dipendenti da titolari d'impresa</p>	<p>Inclusi anche gli apprendisti con contratto professionalizzante: se sono assunti presso imprese rientranti solo nella Cigs, sono destinatari dei trattamenti medesimi, per la sola casuale di crisi aziendale</p>

Jobs act

VECCHIA DISCIPLINA	NUOVA DISCIPLINA
Durata	
<ul style="list-style-type: none"> • Riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale: 24 mesi prorogabili due volte per 12 mesi con due provvedimenti distinti; • crisi aziendale: massimo 12 mesi prorogabili per ulteriori 12 mesi; • procedure concorsuali: 12 mesi prorogabili su espressa richiesta del curatore, liquidatore o commissario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Riorganizzazione aziendale: durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. • crisi aziendale: durata massima di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione. Decorsi 24 mesi dall'entrata in vigore del testo unico le Cigs per riorganizzazione e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco temporale del programma autorizzato. Per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, può essere autorizzato (sino a un limite massimo rispettivamente di 12, 9 e 6 mesi e previo accordo stipulato in sede governativa con Lavoro e Mise) un ulteriore intervento di Cigs qualora all'esito del programma di crisi aziendale, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale
Importo	
<ul style="list-style-type: none"> • 80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata Massimali 2015: - retribuzione fino a 2.102,24 euro: 971,71 euro lordi; - retribuzione superiore a 2.102,24 euro: 1.167,91 euro lordi • per i lavoratori licenziati al termine del periodo di integrazione salariale, le aziende possono richiedere all'Inps il rimborso delle quote di Tfr maturate dai medesimi durante il periodo di Cigs 	Invariato ma senza possibilità di rimborso delle quote di Tfr alle condizioni di cui alla legge 464/1972 (abrogata)
CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI (EX TIPO A)	
Nozione	
Contratti collettivi aziendali che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale	Gli accordi aziendali devono essere stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria
Campo di applicazione	
Aziende in campo Cigs	Diventa una causale della Cigs
Riduzione dell'orario	
Riduzione dell'orario di lavoro con modalità	• riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare,

Capitolo 6

VECCHIA DISCIPLINA	NUOVA DISCIPLINA
<p>giornaliera, settimanale o mensile; in misura non superiore al 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto</p>	<p>in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale</p> <ul style="list-style-type: none"> • la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al Cds • per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il Cds è stipulato • gli accordi devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto
Domanda	
<p>Presentazione telematica della domanda al ministero del Lavoro entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in cui è iniziata la riduzione dell'orario</p>	<p>Stesso iter della Cigs (secondo le nuove regole del testo unico)</p>
Destinatari	
<ul style="list-style-type: none"> • operai, impiegati, intermedi, quadri, soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro, dipendenti delle imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs • almeno 90 giorni di anzianità di servizio presso l'azienda richiedente il trattamento. Esclusi: apprendisti; dirigenti; lavoratori a domicilio 	
Durata	
<ul style="list-style-type: none"> • Massimo 24 mesi; possibile proroga di 24 mesi (36 mesi nel Mezzogiorno) • Limite massimo: per ciascuna unità produttiva, 36 mesi nel quinquennio (periodo fisso: 11.8.2010 - 10.8.2015) salvo specifiche deroghe 	<ul style="list-style-type: none"> • Durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. • La durata dei trattamenti viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente (la durata massima del Cds può così raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile)
Importo	
<ul style="list-style-type: none"> • 60% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata (elevata al 70% per il 2015, per determinate casistiche) • non è soggetto a massimali • è a carico della Cigs la relativa quota di Tfr 	<ul style="list-style-type: none"> • 80% della retribuzione persa, con applicazione dei massimali delle Cig • le quote di Tfr relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della Cigs ma con alcune eccezioni (lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente).

Jobs act

La contribuzione per la cassa integrazione

CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA							
Dimensione	Inquadramento	Aliquote prima del Jobs act			Aliquote dopo il Jobs act		
		Industria	Edilizia*	Lapidei*	Industria	Edilizia*	Lapidei*
Fino a 50 dipendenti	operai	1,90%	5,20%	3,70%	1,70%	4,70%	3,30%
	impiegati	1,90%	1,90%	1,90%	1,70%	1,70%	1,70%
	apprendistato professionalizzante	non prevista			1,70%	4,70%	3,30%
Oltre 50 dipendenti	operai	2,20%	5,20%	3,70%	2,00%	4,70%	3,30%
	impiegati	2,20%	2,20%	2,20%	2,00%	2,00%	2,00%
	apprendistato professionalizzante	non prevista			2,00%	4,70%	3,30%

Nota: le aliquote si applicano alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti. Il numero dei dipendenti si determina, con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, sulla base del numero medio dei dipendenti in forza l'anno precedente, inclusi quelli a domicilio e gli apprendisti (*). Industria e artigianato

CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA			
Dimensione	Inquadramento	Aliquote prima del Jobs act	Aliquote dopo il Jobs act
Aziende in campo Cigs	operai	0,90%	0,90%
	impiegati	0,90%	0,90%
	apprendistato professionalizzante	non prevista	0,90% (**)

Nota: le aliquote si applicano alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti. Il numero dei dipendenti si determina come media dei 6 mesi precedenti, inclusi apprendisti e dirigenti (**). Contribuzione dovuta se l'azienda rientra solo in campo Cigs

LA CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE PER LA CIG ORDINARIA E STRAORDINARIA	
Periodi di Cigo o Cigs fino a 52 settimane in un quinquennio mobile	9%
Periodi di Cigo o Cigs oltre 52 e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile	12%
Periodi di Cigo o Cigs oltre 104 settimane in un quinquennio mobile	15%

Nota: il contributo è calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate. Il contributo non è dovuto in caso di Cigo per eventi oggettivamente non evitabili

JOBS ACT

7

Disoccupazione
e politiche attive

Ammortizzatori

Naspi con requisiti lavorativi e contributivi alleggeriti dall'Inps

di **Alessandro Rota Porta**

Il decreto attuativo del Jobs act (Dlgs 22/2015) che si è occupato di ridisegnare il sistema degli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria ha introdotto la nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (Naspi) con la finalità di superare l'istituto dell'Aspi, così come concepito nell'ambito della riforma Fornero. L'indennità va, infatti, a condensare sotto un unico sussidio i trattamenti di Aspi e mini-Aspi per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

La Naspi è, altresì, destinata a rimpiazzare l'indennità di mobilità e l'indennità di disoccupazione speciale edile. Rientrano nell'ambito di applicazione della Naspi tutti i lavoratori subordinati, inclusi gli apprendisti, il personale artistico e i soci lavoratori di cooperativa.

Sono esclusi i dipendenti a tempo indeterminato della Pa e gli operai agricoli; per questi ultimi continuano a trovare applicazione le disposizioni in materia di disoccupazione agricola (Dl 86/2016).

I requisiti per la Naspi sono differenti rispetto a quelli per l'Aspi. In particolare, è necessario che ricorrano congiuntamente

due condizioni, oltre al presupposto di trovarsi in stato di disoccupazione involontaria in base all'articolo 1, comma 2, lettera c) del Dlgs 181/2000. Si tratta di:

- far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione;

- far valere 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

In merito alle connotazioni dell'involontarietà dello stato di disoccupazione è intervenuto l'Inps con la circolare 94/2015. Invece, per quanto concerne il requisito di

L'Istituto amplia i periodi utili per rintracciare i presupposti

almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione stessa, sono valide tutte le settimane retribuite purché per esse risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai minimi settimanali.

L'Inps (circolare 142/2015) ha poi precisato che in presenza di una pluralità di periodi neutri che si susseguono - cioè periodi non utili ai fini della ricerca del requisito contributivo e lavorativo - è richiesto che almeno il primo evento neutro cominci o sia in corso nel quadriennio di osservazione ai fini della ricerca del requisito contributivo. In sostanza, il quadriennio viene così ampliato in misura pari alla durata dell'evento neutro.

Se nel quadriennio così ampliato si verifica un ulteriore evento neutro, il quadriennio dovrà essere ulteriormente ampliato in misura pari alla durata dell'evento rinvenuto, protraendosi fino alla ricostruzione del periodo di osservazione di 48 mesi al netto degli eventi neutri.

I periodi di inoccupazione o disoccupazione non danno luogo a neutralizzazioni e a conseguenti ulteriori ampliamenti del quadriennio; tuttavia non determinano, di per sé, interruzione della ricostruzione del quadriennio di osservazione.

Per quanto concerne la verifica del requisito lavorativo di 30 giornate di lavoro effettivo (a prescindere dal minimale contributivo) nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione occorre attenersi alla circolare Inps 142/2015.

Gli eventi di seguito elencati, i quali si verifichino o siano in corso nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, determinano comunque un ampliamento - pari alla durata degli eventi medesimi - del periodo di 12 mesi entro cui ricercare il requisito

delle 30 giornate. Si tratta di:

- malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro;
- Cigs e Cigo con sospensione dell'attività a zero ore;
- assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità.

Ammontare del trattamento

Rispetto all'Aspi rimane invariato il metodo di calcolo del sussidio, pur essendo il medesimo rapportato alla nuova base di riferimento determinata dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni. Per determinare l'importo della Naspi occorre dividere questo valore per il totale delle settimane di contribuzione indipendentemente dalla verifica del minimale e moltiplicarlo per il coefficiente numerico 4,33.

Nelle ipotesi di pagamento dell'indennità relativa a frazione di mese, il valore giornaliero della stessa è determinato dividendo l'importo così ottenuto per il divisore 30.

Se la retribuzione mensile è pari o inferiore (nel 2015) all'importo di 1.195 euro, l'indennità mensile è pari al 75% della retribuzione. Invece, nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore, l'indennità è pari al 75% del medesimo incrementato di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare, nel 2015, l'importo massimo di 1.300 euro, rivalutata annualmente.

Il Dlgs 22/2015 ha inoltre previsto un sistema di décalage, secondo cui la Naspi si riduce del 3% ogni mese dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

La Naspi è corrisposta mensilmente per

un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni: ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo a prestazioni di disoccupazione anche nei casi in cui esse siano state fruite in unica soluzione in forma anticipata.

Contribuzione di finanziamento

Sulla scorta del Dl 22/2015, il messaggio Inps 4441/2015 ha confermato l'impianto contributivo già delineato dalla riforma Fornero nel 2012.

I datori di lavoro sono sempre tenuti a versare la contribuzione Nاسpi attraverso i tre canali già previsti dalla legge 92/2012, ossia il contributo ordinario dell'1,31% (aumentato da quello integrativo dello 0,30%); quello addizionale nella misura del 1,40% dovuto per i rapporti di lavoro a tempo determinato; il cosiddetto ticket di licenziamento. Quest'ultimo è previsto per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, pari al 41% del massimale mensile di Nاسpi, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

Restano sempre esclusi dal pagamento del ticket i datori di lavoro tenuti a versare il contributo d'ingresso nelle procedure di licenziamento collettivo (legge 223/1991), fino alla vigenza dell'indennità di mobilità. L'importo annuale 2015 di questo contributo è pari a 489,95 euro (per un massimo di euro 1.469,85).

Si ricorda che, anche nel campo della Nاسpi, è sempre usufruibile l'incentivo (nella misura del 50% del sussidio di cui avrebbe avuto diritto il lavoratore) introdotto dal dl 76/2013 a favore dei datori di lavoro che assumono (o trasformano) a tempo indeterminato percettori dell'ammortizzatore (con contratto a tempo pieno).

Nاسpi e licenziamento

L'interpello del Lavoro 13/2015 e la circolare Inps 142/2015 hanno annoverato anche il licenziamento disciplinare tra le fattispecie coperte dalla Nاسpi, spiegando che la stessa prescinde dalla natura del licenziamento, com'era avvenuto per l'Aspi (interpello 29/2013).

È stato, peraltro, confermato il diritto di percepire il trattamento Nاسpi per quei lavoratori che accetteranno l'indennità economica prevista dalla nuova offerta conciliativa del contratto a tutele crescenti.

Nاسpi e contratto a chiamata

La circolare Inps 142/2015 ha stabilito che, nell'ipotesi di rioccupazione del titolare di indennità di disoccupazione con rapporto di job-on-call con obbligo di risposta alla chiamata da parte del prestatore di lavoro e di corresponsione della indennità di disponibilità da parte del datore, è ammissibile il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro qualora quest'ultimo - comprensivo della indennità di disponibilità - non superi il limite di 8mila euro per il mantenimento dello stato di disoccupazione.

Sempre nel rispetto del limite reddituale, nel caso in cui il lavoratore beneficiario di indennità Nاسpi si rioccupi con contratto di lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata (e senza diritto all'indennità di disponibilità), l'indennità Nاسpi resta sospesa per le sole giornate di effettiva prestazione lavorativa.

Nاسpi stagionali

Rispetto alla "vecchia" Aspi le regole sulla Nاسpi prevedono che - ai fini dell'accesso all'indennità - non possano essere tenuti in considerazione i periodi contributivi già utilizzati per precedenti fruizioni dei trattamenti di disoccupazione. Si tratta di un aspetto che penalizza i lavoratori coin-

volti in attività lavorative per brevi periodi dell'anno. In merito, il decreto delegato sugli ammortizzatori 148/2015 ha in parte tamponato la criticità, prevedendo che - con esclusivo riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi tra il 1° maggio 2015 e il 31 dicembre 2015 e limitata- mente ai lavoratori del settore produttivo del turismo e degli stabilimenti termali con qualifica di lavoratori stagionali - qualora la durata della Naspi sia inferiore a sei mesi - per il calcolo della durata venga disapplicato il criterio sopra esplicitato, relativamente ad eventuali prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e Mini-Aspi fruite negli ultimi quattro anni. In ogni caso, la durata della Naspi corrisposta in conseguenza dell'applicazione della deroga non può superare il limite massimo di 6 mesi.

Naspi e accrediti pensione

L'articolo 12 del Dlgs 22/2015 fissa un massimo di retribuzione rispetto a cui calcolare i contributi figurativi, pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della Naspi: tale valore, per il 2015, è pari a 1.820 euro, dato da 1.300 (massimale Naspi) moltiplicato per il coefficiente 1,4.

Questo effetto è, in parte, mitigato dal nuovo metodo di calcolo della contribuzione figurativa poiché le retribuzioni utili (nei limiti di cui sopra) non sono conteggiate - per la determinazione della retribuzione pensionabile - se sono inferiori alla retribuzione media pensionabile (ottenuta non considerando tali retribuzioni).

Naspi e autoimpiego

Entra a regime la possibilità di avere liquidata l'indennità di disoccupazione per avviare un'attività lavorativa: a differenza della disciplina della legge 92/2012, dove questo istituto era sperimentale, l'articolo 8 del Dlgs 22/2015 rende l'opzione struttu-

rale. Quindi, il lavoratore avente diritto alla corresponsione della Naspi può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento spettante e non ancora corrisposto (la scelta può avvenire anche in costanza di godimento del sussidio), a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

La scelta può essere esercitata anche per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio. La liquidazione anticipata della Naspi non dà comunque diritto alla contribuzione figurativa, né all'assegno per il nucleo familiare. Il lavoratore che intende avvalersi di questa misura deve presentare all'Inps, a pena di decadenza, la domanda di anticipazione in via telematica, entro 30 giorni dalla data d'inizio dell'attività lavorativa o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

L'indennità Dis-Coll

Il Dlgs 22/2015 ha dettato nuove norme in materia di indennità di disoccupazione per i collaboratori, sostitutive dell'una tantum per i lavoratori a progetto disciplinata dalla legge 92/2012.

Nel dettaglio, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, è stato previsto un trattamento - denominato Dis-Coll - rivolto ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. Sono destinatari della indennità i co.co.co. - con esclusione di amministratori e sindaci - iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'Inps, non pensionati e privi di partita Iva, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione (circolare Inps 83/2015).

La Dis-Coll è riconosciuta ai lavoratori che soddisfino congiuntamente i seguenti requisiti:

- siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione in base al Dlgs 181/2000;
- possiedano tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento (accredito contributivo di tre mensilità);
- vantino un mese di contribuzione o un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo ad un reddito almeno pari alla metà dell'importo che da diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

L'ammontare Dis-Coll

L'indennità è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati - derivante dai rapporti di collaborazione in questione - relativo all'anno solare in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di «mesi di contribuzione, o frazione di essi», ottenendo così l'importo del reddito medio mensile.

L'importo del sussidio è pari al 75 % del suddetto reddito medio mensile nel caso in cui tale reddito sia pari o inferiore, per il 2015, all'importo di 1.195 euro.

Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo, la misura della Dis-Coll è pari al 75 % del predetto importo di 1.195 euro, incrementata di una somma pari al 25 % della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo di 1.195 euro.

L'indennità Dis-Coll non può superare l'importo massimo mensile di 1.300 euro per il 2015; inoltre, la stessa si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

Il sussidio è corrisposto mensilmente per un periodo pari alla metà dei mesi o frazioni di essi di durata del rapporto o dei rapporti di collaborazione presenti nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento (la domanda va presentata all'Inps, esclusivamente in via telematica, entro 68 giorni dalla data di cessazione del contratto di collaborazione).

L'assegno Asdi

Il Dlgs 22/2015 (articolo 16) ha introdotto un sussidio per quei lavoratori particolarmente "svantaggiati" che abbiano esaurito il trattamento della Naspi per l'intera sua durata entro il 31 dicembre 2015 e siano privi di occupazione: si tratta dell'assegno di disoccupazione Asdi. La misura è stata messa a regime dal Dlgs in materia di ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro.

Nel primo anno di applicazione gli interventi sono prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e ai lavoratori in età prossima al pensionamento.

L'Asdi è erogato mensilmente per una durata massima di sei mesi ed è pari al 75% dell'ultima indennità Naspi percepita (in misura non superiore all'ammontare dell'assegno sociale). In ogni caso l'Asdi non può essere usufruita per un periodo pari o superiore a 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della Naspi e comunque per un periodo pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine. La corresponsione dell'Asdi è condizionata all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego, contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro.

Pensione anticipata

Per l'esodo degli «anziani» costi a carico dell'azienda

di **Antonino Cannioto**
e **Giuseppe Maccarone**

Un'uscita soft, un paracadute per i lavoratori che perdono il lavoro ma a caro prezzo per l'azienda. Si tratta del così detto esodo anziani previsto dalla legge Fornero. La cornice normativa - finalizzata a condurre alla quiescenza alcune categorie di lavoratori vicini al pensionamento - è tracciata nei primi 7 commi dell'articolo 4 della legge 92/2012 e originariamente rubricata tra i provvedimenti a "tutela dei lavoratori anziani". Con essa si vuole evitare il ricorso a procedure di licenziamento e, contemporaneamente, garantire ai lavoratori un "atterraggio morbido". Il sistema, tuttavia, non trova applicazione universale, rivolgendosi solo a lavoratori occupati presso aziende con forza occupazionale mediamente superiore a 15 dipendenti.

Il meccanismo prevede un coinvolgimento triangolare (azienda-Inps-lavoratori): l'impresa si fa carico del complesso degli oneri connessi all'operazione, vale a dire sia delle somme che attraverso l'Inps vengono erogate ai lavoratori (isopensione), sia del relativo costo contributivo (contribuzione correlata) utile a garantire

ai lavoratori la copertura pensionistica fino al raggiungimento del diritto all'assegno di quiescenza definitivo.

La disciplina prevede una serie di condizioni da rispettare. Anzitutto è necessario che le situazioni di esubero rientrino in un accordo sottoscritto dall'azienda con le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello aziendale; inoltre, potranno rientrarvi solo i lavoratori cui manchino al massimo quattro anni per l'accesso, secondo le regole vigenti, al trattamento pensionistico.

Una volta sottoscritto l'accordo, che assume valore vincolante solo a seguito di accettazione degli interessati, entra in gio-

La misura della legge Fornero riguarda le aziende con più di 15 addetti

co l'Inps, cui il legislatore demanda:

- la valutazione della consistenza organica dell'azienda (più di 15 dipendenti in media);
- l'accertamento, in capo ai lavoratori, del possesso dell'anzianità utile al conseguimento dell'assegno pensionistico entro i successivi quattro anni;
- il pagamento agli interessati, in caso di esito positivo dei controlli, del trattamento previsto, pari all'importo della pensione che spetterebbe loro al momento dell'uscita dall'azienda (isopensione).

Da ultimo, l'istituto di previdenza è anche chiamato ad accreditare nella posizione degli interessati la contribuzione correlata, versata dall'impresa.

Il ruolo dell'istituto di previdenza

L'Inps funge, tuttavia, esclusivamente da tramite: ad essere gravata degli oneri finanziari è infatti esclusivamente l'azienda di provenienza dei lavoratori. A tutela della solvibilità dell'operazione, la legge prevede che sia presentata all'Istituto una fidejussione bancaria da parte dell'impresa. Infatti, qualora quest'ultima interrompa i pagamenti mensili, l'Inps deve sospendere l'erogazione del trattamento ai lavoratori e notificare al datore di lavoro un avviso di pagamento. Perdurando l'insolvenza per 180 giorni dalla notifica, l'Istituto potrà escutere la fidejussione e proseguire nella corresponsione del trattamento previsto. Per garantire il lavoratore, è previsto che la fidejussione possa essere escussa anche parzialmente al verificarsi del mancato versamento di una o più quote della provvista e/o della contribuzione correlata.

Si evidenzia che l'impianto originario della norma è stato modificato dopo la sua entrata in vigore. In base alle variazioni apportate, la prestazione - dapprima limitata alle sole risoluzioni consensuali - può essere oggetto di accordi sindacali nel-

l'ambito di procedure di mobilità ex lege 223/1991, ovvero nel contesto di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da un'associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria.

Nel primo caso, l'azienda può recuperare le somme pagate per il finanziamento della mobilità; inoltre, in relazione a queste ultime tipologie di cessazioni non trova applicazione il cosiddetto "ticket sui licenziamenti" previsto dall'articolo 2, comma 31 della legge 92/2012.

Sia nella prima tipologia (risoluzioni consensuali), sia nella seconda, i lavoratori coinvolti non potranno accedere alle misure di sostegno al reddito: né Aspi, né mobilità (quest'ultima in vigore sino fino al 31 dicembre 2016).

Costi, condizioni e iter

Per la buona riuscita dell'operazione l'azienda deve tenere d'occhio sia i costi da sostenere, sia le regole da rispettare.

Per quanto riguarda i primi - che, come detto, sono esclusivamente a suo carico - va ricordato che, oltre all'importo della prestazione, che viene corrisposta mensilmente al lavoratore attraverso l'Inps, l'azienda deve farsi carico anche della contribuzione correlata. Quest'ultima - utile sia ai fini del diritto, sia della misura della pensione - grava con una percentuale che attualmente è pari al 33 per cento. Ai fini del suo versamento, deve essere presa in considerazione la retribuzione media, ai fini previdenziali, degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, secondo il principio della onnicomprensività della retribuzione acclarato anche dal Dlgs 314/1997 e tenendo presenti i chiarimenti resi noti dall'Inps nel messaggio 17768/2013.

Il periodo coperto da contribuzione corre-

lata è quello compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per il diritto a pensione.

Tra la data di cessazione e l'inizio del pagamento della prestazione (isopensione) non ci deve essere soluzione di continuità.

Riguardo alle regole da rispettare è importante osservare che, nei casi di esodo volontario, l'accordo aziendale viene considerato valido dall'Inps con riferimento ai soli lavoratori per i quali l'Istituto ha verificato il possesso dei requisiti di legge; invece, nelle ipotesi di esodo che scaturisce da accordo nell'ambito delle procedure di mobilità o di riduzione di personale dirigente, l'accertamento della mancanza dei requisiti soggettivi in capo a uno o più lavoratori coinvolti non consente la validazione dell'accordo, salvo che le parti stipulanti abbiano previsto ex ante che esso resti valido in presenza di un numero minimo di lavoratori per i quali sia riscontrata la presenza dei requisiti soggettivi o indipendentemente da tale numero, oppure che le medesime parti convalidino successivamente l'accordo medesimo.

La procedura telematica

L'impresa, avvalendosi della funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, deve trasmettere all'Inps l'accordo sindacale che individua il numero degli esuberanti del personale dipendente in possesso dei requisiti per l'esodo; per i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive l'istanza va trasmessa alla Sede Inps che gestisce la matricola aziendale principale.

L'Istituto di previdenza, a sua volta, rilascia un Pin per l'accesso alle procedure automatizzate di gestione della prestazione. Tramite il Pin l'azienda accede alla procedura e inserisce i lavoratori interessati con cadenza annuale; in caso di procedura pluriennale, l'inserimento dei lavoratori va ri-

petuto ogni anno.

Va rilevato che per ora il "Portale Esodati", con cui sarà possibile gestire tutte le fasi della procedura, non è ancora operativo. Al momento, quindi, la gestione prevede le seguenti fasi:

- 1 inoltra alla direzione centrale pensioni dell'accordo sindacale e della lista dei lavoratori interessati;
- 2 successivamente l'Inps, effettuati i controlli, restituisce la lista dei lavoratori con le decorrenze della pensione e compie una prima valutazione dei costi dell'operazione;
- 3 quindi l'azienda presenta la domanda di accesso all'esodo per i singoli lavoratori;
- 4 nella fase seguente l'Inps definisce le certificazioni e le restituisce all'azienda unitamente al calcolo della fidejussione;
- 5 l'azienda presenta la fidejussione e le domande di prestazione.

Come già accennato, l'impresa deve farsi carico di consegnare all'Inps la fidejussione bancaria (quest'ultima non necessaria in caso di versamento in unica soluzione).

L'Istituto attribuisce all'azienda una posizione contributiva dedicata al versamento della contribuzione correlata.

Il meccanismo agevola i lavoratori che tra la cessazione del rapporto di lavoro e l'inizio della pensione possono contare su un supporto economico. In aggiunta continuano ad accumulare contribuzione utile ai fini pensionistici.

Per i datori di lavoro, invece, il costo sostenere può risultare, a volte, molto elevato. Ciò presuppone una disponibilità finanziaria che non sempre è rinvenibile nelle aziende in difficoltà o che hanno necessità di ridurre il costo del personale.

Un'ulteriore notazione attiene alla fidejussione, che costituisce una garanzia per i lavoratori e per il sistema previdenziale ma presuppone la "collaborazione" e la fiducia verso l'imprenditore da parte del sistema bancario.

I conti sugli incentivi all'esodo

■ Il regime fiscale e contributivo degli incentivi all'esodo trova il proprio fondamento in specifiche norme emanate dal legislatore.

Sotto un profilo tributario tali erogazioni sono disciplinate dall'articolo 17, comma 1, lettera a) del Dpr 917/1986 (Tuir) che le annovera nell'ambito delle cosiddette "altre indennità e somme" percepite una volta tanto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro. Ad esse viene riservato il trattamento della tassazione separata, in base al quale tali importi sono sottoposti alla stessa aliquota media determinata per l'assoggettamento del tfr.

Dal 2001, tuttavia, l'aliquota media applicata dal sostituto di imposta non esaurisce il rapporto tributario del percipiente, in quanto la tassazione definitiva verrà determinata dall'amministrazione finanziaria, che opererà una riliquidazione dell'imposta (articolo 19, comma 1 del Tuir) in base all'aliquota media di tassazione del quinquennio precedente a quello in cui è sorto il diritto alla percezione, iscrivendo a ruolo le maggiori imposte dovute o rimborsando quelle spettanti. Se in uno o più anni del quinquennio di riferimento non c'è stato reddito imponibile, l'aliquota media si calcola considerando gli anni in cui c'è stata tassazione. Se in nessuno dei cinque anni il contribuente ha posseduto reddito imponibile, allora si applica l'aliquota prevista dall'articolo 11 del Tuir per il primo scaglione di reddito (attualmente il 23%).

La tassazione separata, in linea di principio, tende a favorire il contribuente evitando il cumulo dell'emolumento con il reddito complessivo soggetto a imposizio-

ne progressiva e alle addizionali regionali e comunali; tuttavia, potrebbero verificarsi situazioni in cui tale finalità di vantaggio potrebbe non realizzarsi in quanto potrebbe risultare più conveniente applicare il normale sistema di assoggettamento progressivo; proprio per tale motivo la norma prevede che gli uffici fiscali in sede di riliquidazione dell'imposta effettuino una verifica volta ad applicare il regime più favorevole per il contribuente.

Da un punto di vista contributivo l'articolo 12, comma 4, lettera b) della legge 153/1969 esclude dalla base imponibile «le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori» da intendere - secondo l'interpretazione fornita dall'Inps con la circolare 263/1997 - quali importi erogati «in eccedenza alle normali competenze comunque spettanti e aventi lo scopo di indurre il lavoratore ad anticipare la risoluzione del rapporto di lavoro, rispetto alla sua naturale scadenza».

Sebbene le norme siano chiare sul regime tributario e previdenziale applicabile, occorre rilevare come l'assenza di una definizione legale d'incentivo all'esodo abbia talvolta lasciato spazio a interpretazioni foriere di contenziosi. Le amministrazioni interessate, nell'intento di individuare le fattispecie aventi diritto alle disposizioni di favore hanno cercato di delineare i requisiti formali e sostanziali di tali erogazioni, a volte fissando condizioni restrittive che non trovando riscontro nella normativa di riferimento sono state ritenute ininfluenti dalla giurisprudenza di merito.

Marco Strafile

Flessibilità in uscita

Con la solidarietà espansiva si può anticipare la pensione

di **Antonino Cannioto**
e **Giuseppe Maccarone**

La solidarietà espansiva mette un tassello in direzione dell'età di pensionamento un po' più flessibile.

Con l'articolo 41 del decreto legislativo 148/2015 vengono disciplinati i contratti di solidarietà espansiva. Si tratta di intese sottoscritte a livello aziendale tra i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale o con le Rsa/Rsu, con cui si prevede una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con conseguente diminuzione della retribuzione, in cambio della quale si dà luogo ad assunzioni a tempo indeterminato. L'istituto era già conosciuto - legge 863/1984 - e viene adesso riproposto nella versione del decreto 148 pubblicata sulla Gazzetta ufficiale.

Pur trattandosi di una possibilità presente da lunga data, oggi la norma si presta a un'interessante rilettura. Inserita, infatti, nel dibattito sulla flessibilità in uscita la regolamentazione potrebbe rappresentare una chiave di rilancio dei contratti di solidarietà espansivi, magari anche con successi correttivi. Il

comma 5 dell'articolo 41, sulla scia della disposizione del 1984, prevede un'agevolazione per i lavoratori in possesso di determinati requisiti anagrafici e contributivi e dipendenti di imprese che hanno stipulato un contratto di solidarietà espansiva.

I lavoratori che hanno raggiunto i requisiti contributivi minimi per il trattamento di vecchiaia (20 anni) e a cui mancano fino due anni di età per andare in pensione possono cumulare il lavoro part time con l'assegno pensionistico. Occorre accettare di lavorare fino al 50 % dell'orario praticato prima della riduzione pattuita nel contratto di solidarietà.

Per fruire dell'anticipo del pensionamento il rapporto deve essere trasformato in part time entro un anno dalla stipula del contratto di solidarietà.

Per la sola durata dell'anticipo della pensione di vecchiaia l'assegno di pensione è cumulabile con la retribuzione nel limite della somma corrispondente al trattamento retributivo perso nel momento della trasformazione del rapporto di lavoro in part time.

Dal sostegno al reddito alle politiche attive

Nei centri per l'impiego la bussola per trovare lavoro

di **Gianni Bocchieri**

Il decreto legislativo 150/2015 di riordino dei servizi per il lavoro e delle politiche attive propone un nuovo modello di mercato del lavoro; fissa livelli essenziali delle prestazioni per tutto il territorio nazionale; disegna un percorso generale di politica attiva; disciplina principi di condizionalità per la fruizione di prestazioni di integrazione del reddito; introduce un nuovo strumento di politica attiva denominato "assegno di ricollocazione" per il finanziamento di servizi di assistenza intensiva per la ricollocazione nel mercato del lavoro.

Il decreto 150/2015 cerca di raggiungere un punto di equilibrio tra i diversi attori istituzionali coinvolti nell'organizzazione del mercato del lavoro a Costituzione invariata, con le competenze concorrenti delle Regioni, dopo l'abrogazione delle province e la loro sostituzione con i nuovi enti di area vasta e con le città metropolitane che non potevano avere tra le funzioni fondamentali loro assegnate dalla cosiddetta legge Delrio (legge 56/2014) quelle in materia di mercato del lavoro e di politiche attive. La strada per gestire i

reciproci rapporti nella fase transitoria verso la riforma costituzionale del Titolo V è lo strumento della convenzione.

Il nuovo modello organizzativo del mercato del lavoro si caratterizza per la centralità dei nuovi centri per l'impiego. Questi costituiscono livelli essenziali delle prestazioni che le Regioni devono assicurare su tutto il territorio nazionale come loro articolazioni territoriali aperte al pubblico, a cui affidare in esclusiva almeno quattro attività: la stipula di un "patto di servizio personalizzato" che conterrà gli obblighi e i contenuti del percorso di politica attiva a cui il lavoratore disoccupato deve partecipare per la fruizione di

**L'assegno
di ricollocazione
per i disoccupati
è «facoltativo»**

prestazioni di integrazione al reddito; il profiling ovvero l'indice che misura la distanza del soggetto dal mercato del lavoro; il rilascio dell'assegno di ricollocazione; la gestione della condizionalità.

Scartato il sistema competitivo

Pertanto, i servizi per il lavoro privati potranno essere coinvolti dalle Regioni per l'erogazione degli altri servizi e misure di politica attiva, con l'applicazione dei costi standard definiti dall'Anpal, l'Agenzia nazionale delle politiche attive, garantendo la libertà di scelta della persona.

Nella letteratura economica, quello disegnato dal legislatore nazionale può essere declinato dalle Regioni secondo il "modello cooperativo" o meglio secondo il "modello complementare", nei quali i servizi pubblici hanno un ruolo sovraordinato rispetto agli operatori privati. L'alternativa sarebbe stata la costruzione del "modello competitivo", in cui tutti gli operatori, pubblici e privati accreditati, hanno pari dignità.

L'altra rilevante novità organizzativa è la costituzione dell'Agenzia nazionale delle politiche attive, che dal 1° gennaio 2016 coordinerà la rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro costituita dalle strutture regionali per le politiche attive del lavoro, dall'Inps, dall'Inail, dalle agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dagli enti di formazione accreditati, da Italia Lavoro, dall'Isfol e dal sistema delle camere di commercio, dalle università e dagli istituti di scuola secondaria di secondo grado.

I compiti dell'Agenzia

All'Anpal vengono attribuite funzioni di gestione, coordinamento, indirizzo in materia di politiche attive del lavoro, definizione degli standard di servizio e ado-

zione dei relativi programmi di riallineamento, oltre agli ulteriori compiti di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive che le Regioni potranno assegnare attraverso specifiche convenzioni.

Inoltre, l'Anpal potrà stipulare convenzioni a titolo gratuito per lo svolgimento di funzioni e compiti specifici, anche con altri enti tra cui l'Ispettorato nazionale del lavoro.

Dotata di personalità giuridica, autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio, la nuova Agenzia eserciterà le sue funzioni sotto la vigilanza del ministero del Lavoro che ne monitorerà periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie.

Il ministero esprimerà parere preventivo sugli atti interpretativi di norme di legge e regolamenti, sugli atti di programmazione e riprogrammazione relativi ai programmi comunitari gestiti dall'Anpal e sulla definizione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno individuale di ricollocazione.

L'Agenzia avrà un ruolo centrale nella gestione dei sistemi di accreditamento per l'erogazione dei servizi per il lavoro a livello nazionale, che si affiancheranno a quelli regionali. Infatti, oltre a gestire l'albo dei soggetti autorizzati allo svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale, previsto dall'articolo 4 del Dlgs 276/2003, dovrà istituire l'albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro.

L'iscrizione all'albo consentirà alle agenzie di somministrazione di lavoro e quelle di intermediazione di essere accreditate ai servizi per il lavoro su tutto il ter-

ritorio nazionale e di operare nel territorio di regioni che non abbiano istituito un proprio regime di accreditamento.

Le prerogative delle Regioni

Confermate le funzioni e i compiti amministrativi in materia di politiche attive e di identificazione della strategia regionale per l'occupazione, in coerenza con gli indirizzi generali definiti dal ministero del Lavoro, le Regioni potranno continuare a disciplinare i propri sistemi di accreditamento dei servizi per il lavoro abilitati ad erogare misure di politica attiva nel loro territorio.

Sia l'albo nazionale che quelli regionali dovranno essere istituiti secondo i criteri che saranno individuati con decreto del ministro del Lavoro, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome. Si dovrà tener conto della necessità di mantenere una coerenza con il sistema di autorizzazione nazionale per le attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale e dovranno essere definiti requisiti minimi di solidità economica, organizzativa e di esperienza professionale degli operatori.

Le Regioni potranno avvalersi dei privati accreditati: per erogazione delle misure di orientamento di base, analisi delle competenze e profilazione, supporto alla ricerca di un'occupazione, orientamento specialistico e individualizzato, orientamento all'autoimpiego e all'avvio dell'impresa, avviamento ad attività di formazione per la qualificazione e riqualificazione professionale, accompagnamento al lavoro, gestione di incentivi per il lavoro autonomo e la mobilità territoriale, gestione di strumenti per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di

persone non autosufficienti.

In via transitoria, anche le attività di presa in carico, di profilazione, di gestione della condizionalità e di erogazione dell'assegno di ricollocazione, assegnate in via esclusiva ai centri per l'impiego potranno essere svolte dai privati, purché lo preveda la convenzione bilaterale che ciascuna Regione dovrà stipulare con il ministero per la gestione coordinata dei servizi per il lavoro e delle politiche attive.

Il percorso di politica attiva

Il lavoratore disoccupato, per la sottoscrizione di un patto di servizio personalizzato, dovrà recarsi presso il centro per l'impiego entro 30 giorni dalla compilazione telematica della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro e contestuale disponibilità alla partecipazione alle misure di politica attiva. Attraverso il patto, il disoccupato dovrà concordare con l'operatore del centro per l'impiego le misure del percorso di accompagnamento all'inserimento o al reinserimento lavorativo, tra cui la partecipazione a iniziative di carattere formativo e iniziative per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro.

Sulla base delle informazioni fornite in sede di registrazione, utilizzando una procedura automatizzata di elaborazione dei dati in linea con i migliori standard internazionali, le persone vengono assegnate a una classe di profilazione che sarà inserita nel patto di servizio personalizzato e aggiornata automaticamente ogni 90 giorni tenendo conto della durata della disoccupazione e delle altre informazioni raccolte attraverso la fruizione dei servizi.

Oltre alla definizione del profilo personale di occupabilità, nel patto di servizio, sarà indicato il responsabile delle attività del centro per l'impiego e la frequenza ordinaria dei contatti con il lavoratore di-

soccupato. Con lo stesso patto, saranno concordati gli atti di ricerca attiva di lavoro, la tempistica e il report all'operatore del centro per l'impiego da parte del disoccupato.

Infine, il patto di servizio dovrà prevedere la disponibilità del lavoratore disoccupato ad accettare congrue offerte di lavoro.

Che cosa sia un'offerta congrua sarà definito da un provvedimento adottato dal ministero del Lavoro, su proposta dell'Anpal, tenuto conto delle esperienze lavorative e delle competenze maturate, della distanza dal domicilio e dei tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico, della durata della disoccupazione e della retribuzione superiore di almeno il 20% rispetto alla indennità percepita nell'ultimo mese precedente, da computare senza considerare l'eventuale integrazione a carico dei fondi di solidarietà.

Nel caso di percettori di misure di sostegno al reddito (Naspi, Dis-Coll, Asdi) oltre all'obbligo di partecipazione a un percorso di politica attiva, cui è condizionata la fruizione delle politiche passive, viene previsto un sistema sanzionatorio per il mancato adempimento delle misure concordate nel patto di servizio personalizzato.

Sostegno al reddito e politiche attive

In termini procedurali, il decreto delegato realizza il collegamento tra le politiche attive e quelle passive, introducendo un automatismo per cui la domanda di fruizione di misure di sostegno al reddito all'Inps equivale a una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro e obbliga il beneficiario della prestazione a recarsi entro 15 giorni dalla presentazione della domanda al centro per l'impiego per la stipula del patto di servizio.

Decorsi inutilmente i termini di presentazione, è l'ufficio territoriale che deve contattare il disoccupato entro una scadenza che sarà definita con decreto del Lavoro, previa intesa in Conferenza Stato, Regioni e Province autonome.

In caso di inadempimento degli obblighi previsti dal patto, di mancata presentazione agli incontri con il referente del centro per l'impiego, e mancata partecipazione alle iniziative di rafforzamento delle competenze per la ricerca attiva di lavoro e alle iniziative formative o al rifiuto di congrue offerte di lavoro scattano dei meccanismi sanzionatori crescenti.

Inoltre, in tutti i casi in cui ricorre la decadenza dallo stato di disoccupazione, il disoccupato beneficiario di forme di sostegno al reddito non potrà presentare una successiva dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro prima di due mesi, con la conseguenza di non poter fruire neppure di altre misure di politica attiva.

La gestione dei casi di rifiuto delle offerte di lavoro congrue e delle altre sanzioni previste dai principi di condizionalità è affidata esclusivamente ai centri pubblici per l'impiego, che dovranno anche comunicare all'Inps i casi di mancata presentazione alle convocazioni, alle iniziative formative o di rafforzamento delle competenze previste dal patto di servizio, pena la responsabilità disciplinare e contabile del funzionario del centro per l'impiego.

Il provvedimento sanzionatorio emesso dal centro per l'impiego potrà essere impugnato dinanzi a un Comitato costituito dall'Anpal, a cui parteciperanno anche le parti sociali.

Il fascicolo elettronico del lavoratore

Il decreto 150 sostituisce il libretto formativo, introducendo il fascicolo elettronico

del lavoratore, accessibile liberamente a titolo gratuito a tutti gli interessati, in cui saranno registrati i dati relativi ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di sussidi pubblici e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali.

La base informativa di tale fascicolo sarà rappresentata dal sistema informativo unitario delle politiche del lavoro che dovrà essere istituito dall'Anpal in cooperazione con il ministero, le Regioni, le province autonome, l'Inps e l'Isfol, valorizzando e riutilizzando le componenti già in uso. Nel sistema confluiranno le informazioni di diverse banche dati: il sistema informativo dei percettori di ammortizzatori sociali, l'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie, i dati relativi alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro e il sistema informativo della formazione professionale, che sarà realizzato dall'Anpal.

Nel sistema informativo dovranno essere registrati i percorsi formativi svolti dai lavoratori residenti in Italia, finanziati in tutto o in parte con risorse pubbliche, secondo le modalità e gli standard definiti dall'Anpal, che ha anche il compito di gestire l'albo nazionale degli enti di formazione accreditati dalle Regioni e Province autonome.

La banca dati delle politiche attive

Al sistema unitario delle politiche del lavoro dovranno essere interconnessi i centri per l'impiego e i soggetti privati accreditati. Le informazioni potranno essere utilizzate da altri soggetti interessati per certificare i percorsi formativi seguiti e le esperienze lavorative effettuate, nel rispetto del diritto alla protezione dei dati personali. Invece, per monitorare gli esiti occupazionali dei giovani in uscita da percorsi di istruzione e formazione,

l'Anpal e il ministero dell'Istruzione potranno prevedere lo scambio dei dati individuali e dei relativi risultati statistici.

Infine, le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro saranno inviate per via telematica all'Anpal che le metterà a disposizione dei centri per l'impiego, del ministero del Lavoro, dell'Inps, dell'Inail e dell'Ispettorato nazionale del lavoro per le loro attività istituzionali.

L'assegno di ricollocazione

L'assegno individuale di ricollocazione rappresenta il nuovo strumento di politica attiva che sostituisce il contratto di ricollocazione previsto dall'articolo 17 del decreto legislativo in materia di ammortizzatori sociali (Dlgs 22/2015) mai attuato.

L'assegno deve essere richiesto al centro per l'impiego e viene rilasciato solo ai percettori della Naspi, disoccupati da più di quattro mesi. Il nuovo strumento consiste in una somma spendibile presso i soggetti pubblici o privati accreditati per ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro. Il servizio dovrà prevedere un tutor; il programma di ricerca intensiva della nuova occupazione e la relativa area, con eventuale percorso di riqualificazione professionale mirata a sbocchi occupazionali esistenti nell'area stessa; l'obbligo del beneficiario di svolgere le attività individuate dal tutor e di accettare l'offerta di lavoro congrua rispetto a capacità, aspirazioni e possibilità effettive rispetto al mercato del lavoro nel territorio di riferimento nonché al periodo di disoccupazione.

Il servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro ha una durata di sei mesi, prorogabile di altri sei mesi nel caso in cui non venga speso l'intero ammontare, deve essere richiesto entro due mesi dal rila-

scio dell'assegno e sospende il patto di servizio personalizzato precedentemente sottoscritto per fruire della Naspi.

Dopo aver definito il percorso di ricollocazione con il tutor del centro per l'impiego, la persona potrà scegliere di fruire delle prestazioni di politica attiva sia dall'operatore pubblico che dal privato accreditato che sarà tenuto a darne immediata comunicazione al centro per l'impiego che ha rilasciato l'assegno, per l'aggiornamento del patto di servizio. Inoltre, il privato dovrà comunicare al centro per l'impiego anche i casi di rifiuto ingiustificato nel partecipare alle iniziative individuate dal tutor o di rifiuto di offerta congrua.

L'ammontare dell'assegno sarà definito in maniera proporzionale al profiling. È espressamente previsto che l'assegno di ricollocazione non concorra alla determinazione del reddito imponibile ai fini Irpef e non sia assoggettata a contribuzione previdenziale e assistenziale. Invece, la norma non prevede alcuna disciplina specifica per l'Iva, applicabile ai servizi al la-

voro privati accreditati che effettuano esercizio di imprese.

L'assegno costituisce uno dei livelli essenziali delle prestazioni da garantire su tutto il territorio ed è rilasciato nei limiti delle risorse stanziare dall'articolo 24 che prevede diverse fonti di finanziamento. Per far fronte alle richieste di assegno, i centri per l'impiego potranno contare sulla dotazione di 52 milioni del Fondo per le politiche attive e sulle risorse dei programmi operativi cofinanziati con fondi strutturali, secondo un piano di utilizzo coordinato di fondi nazionali e regionali e dei programmi operativi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, concordato tra il ministero del Lavoro e le Regioni e definito in Conferenza Stato-Regioni.

Per l'operatività dell'assegno di ricollocazione occorrerà attendere la costituzione dell'Anpal che dovrà disciplinare la procedure di profilazione e adottare la delibera per definire le modalità attuative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione riconosciuto prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto.

I fondi per la formazione

I Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua (articolo 118, legge 388/200), che amministrano le risorse derivanti dal contributo obbligatorio dello 0,30% del salario dei lavoratori per le attività di formazione continua, e i Fondi bilaterali della somministrazione di lavoro (articolo 12, Dlgs 276/03), per il finanziamento delle attività formative e delle prestazioni integrative a favore dei lavoratori in somministrazione, sono inclusi tra i soggetti che concorrono a formare la Rete nazionale dei servizi per le politiche del

lavoro, che sarà coordinata dall'Anpal. Il Dlgs 150/2015 prevede che poi che l'Anpal svolga solo un ruolo di vigilanza sui fondi e non anche di controllo, come era invece previsto nell'originario testo. La stessa Agenzia dovrà riferire degli esiti dell'attività di vigilanza al ministero, a cui rimangono i poteri di indirizzo e quelli autorizzatori per l'attivazione dei Fondi.

I Fondi dovranno registrare tutti i percorsi formativi finanziati in tutto o in parte con risorse pubbliche, nel nuovo sistema informativo della formazione professionale

La condizionalità

L'assenza ingiustificata porta alla revoca dell'aiuto

di Gianni Bocchieri

La legge delega del Jobs act (legge 183/2014) ha affidato al Governo l'introduzione di "principi di condizionalità" attraverso i quali vanno collegate le misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata con le iniziative volte al suo inserimento nel tessuto produttivo.

Per "principi di condizionalità" si possono intendere quelle previsioni normative che promuovono l'attivazione di chi è in cerca di lavoro o del beneficiario di ammortizzatori sociali, per incentivare la ricerca attiva di una nuova occupazione e per sanzionare l'ingiustificata indisponibilità ad accettare una nuova occupazione o a partecipare a programmi di formazione e di inserimento lavorativo.

Peraltro, principi di condizionalità non sono una novità nel nostro ordinamento, in quanto c'erano già discipline per la perdita dello stato di disoccupazione (articolo 4 del Dlgs 181/2000) e per il rifiuto immotivato alla regolare partecipazione a un'iniziativa di politica attiva proposta dai servizi all'impiego da parte dei lavoratori beneficiari di una prestazione di cassa integrazione o di indennità di mobilità (articolo 4, comma 40 e 41, della legge 92/2012).

Ora, il decreto legislativo di riordino dei

servizi per il lavoro e delle politiche attive, il Dlgs 150/2015) ha introdotto una dettagliata disciplina della condizionalità, con un sistema sanzionatorio crescente a seconda dal numero di inadempimenti e distinto in base alle diverse prestazioni di politica passiva previste dal Dlgs 22/2015.

La nuova disciplina della condizionalità è collegata agli obblighi assunti dai lavoratori disoccupati e dai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito con il patto di servizio, che deve essere stipulato presso i centri per l'impiego e che deve prevedere incontri con il referente degli stessi centri per la partecipazione alle iniziative di rafforzamento delle competenze per la ricerca attiva di lavoro, la partecipazione alle

**I centri per l'impiego
comuniceranno
gli inadempimenti
all'Inps e all'Agenzia**

iniziative di carattere formativo o di riqualificazione e l'obbligatoria accettazione di congrue offerte di lavoro. Invece, la fruizione di prestazioni di integrazione al reddito non è subordinata al rilascio del nuovo "assegnamento di ricollocazione" che può essere richiesto dai soli percettori di Naspi, disoccupati da oltre quattro mesi, che dovranno richiedere il servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro entro due mesi dal suo rilascio, pena la decadenza dallo stato di disoccupazione e dalla prestazione.

La definizione dell'offerta congrua sarà stabilita con decreto ministeriale da adottare su proposta dell'Anpal.

Il nuovo sistema sanzionatorio della condizionalità prevede la decurtazione di un quarto e di un'intera mensilità Naspi e Dis-Coll rispettivamente alla prima e alla seconda assenza e la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione alla terza assenza alle convocazioni e agli incontri con il responsabile del centro per l'impiego e alle iniziative per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro, senza giustificati motivi. Invece, nel caso dell'Asdi, la mancata partecipazione alle iniziative alle iniziative per il rafforzamento delle competenze comporta la decurtazione di una mensilità alla prima assenza e la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione per la seconda assenza.

Per la mancata partecipazione alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione è prevista la decurtazione di una mensilità alla prima assenza e la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione già alla successiva assenza, salvo il caso dell'Asdi in cui si decade immediatamente sia dalla prestazione che dallo stato di disoccupazione. Nel caso di rifiuto di un'offerta di lavoro congrua, è prevista l'immediata decadenza dal beneficio e dallo stato di disoccupazione per i percettori di Asdi.

In tutti i casi in cui ricorre la decadenza dallo stato di disoccupazione, il disoccupato beneficiario di forme di sostegno al reddito non potrà presentare una successiva dichiarazione di im-

mediata disponibilità al lavoro (Did) prima di due mesi, con la conseguenza di non poter fruire neppure delle politiche attive.

Pur sempre collegata agli obblighi assunti nel loro patto di servizio, un'altra condizionalità è prevista per i lavoratori dipendenti che fruiscono di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, per i quali la riduzione di orario di lavoro sia superiore al 50% calcolata in un periodo di dodici mesi.

Per questi lavoratori, il patto di servizio può essere stipulato con il concorso del datore di lavoro e con quello eventuale dei fondi interprofessionali per la formazione continua e può prevedere anche lo svolgimento di attività di pubblica utilità, oltreché l'obbligo di presentarsi alle convocazioni da parte del responsabile del Cpi in orario compatibile con la prestazione lavorativa e la disponibilità a partecipare alle iniziative per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro e a quelle di carattere formativo. Qualora non si presentino alle convocazioni e non partecipino alle iniziative per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro, senza giustificati motivi, i beneficiari di ammortizzatori in costanza di rapporto subiranno la decurtazione di un quarto e di un'intera mensilità di trattamento rispettivamente alla prima e alla seconda assenza e decadranno dalla prestazione alla terza assenza. Per la mancata partecipazione alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione e alle attività di pubblica utilità è prevista la decurtazione di una mensilità alla prima assenza e la decadenza dalla prestazione già alla successiva.

La gestione della condizionalità è affidata solo ai centri pubblici per l'impiego, che dovranno comunicare all'Inps i casi di mancata presentazione alle convocazioni e alle iniziative previste dal patto di servizio ed i casi di rifiuto di un'offerta di lavoro congrua. Questi provvedimenti dei centri per l'impiego possono essere impugnati presso un Comitato costituito dall'Anpal con la partecipazione delle parti sociali.

Il calcolo della Naspi

Lavoratore con 208 settimane di contributi negli ultimi quattro anni che quindi ha diritto a 24 mesi di Naspi.
Massimale di retribuzione 1.195,37 euro. Massimale indennità 1.300,00 euro. Importi in euro lordi

RETRIBUZIONE MEDIA 1.100 EURO, INFERIORE AL MASSIMALE

Retribuzione di riferimento 1.100 euro

Primi 3 mesi: 75% di 1.100 euro (825 x 3 mesi)	2.475,00
dal 4° al 24° mese: -3% al mese dell'indennità	12.604,35
TOTALE INDENNITÀ	15.079,35

RETRIBUZIONE MEDIA 1.900 EURO, SUPERIORE AL MASSIMALE

Retribuzione di riferimento = 75% di 1.195,37 + 25% di 1.900 - 1.195,37 = 1.072,67

Primi 3 mesi: 1.072,67 euro x 3 mesi	3.218,01
dal 4° al 24° mese: -3% al mese dell'indennità	16.388,29
TOTALE INDENNITÀ	19.606,30

Naspi e compatibilità (circolare Inps 94/2015)

Nuova occupazione di tipo subordinato

Se dall'attività deriva un reddito annuale superiore a quello escluso da imposizione si decade dalla prestazione, a meno che la durata del rapporto di lavoro non superi i 6 mesi. In quest'ultimo caso l'indennità è sospesa d'ufficio. Qualora, invece, il reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione, si può mantenere il sussidio in misura ridotta purché si comunichi all'Inps - entro un mese dall'inizio dell'attività - il reddito annuo previsto. Altra condizione è che il datore di lavoro (o l'utilizzatore, in caso di somministrazione) sia diverso dal datore di lavoro (o dall'utilizzatore) presso il quale la cessazione del rapporto ha determinato il diritto alla Naspi.

Lavoro autonomo o parasubordinato

Se dall'attività scaturisce un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione della disoccupazione, il soggetto beneficiario - per poter godere dell'indennità, seppure ridotta - deve informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività o entro un mese dalla domanda di Naspi (se l'attività era preesistente) dichiarando il reddito annuo che prevede di ottenere da tale attività. Sarà altresì onere del lavoratore presentare una nuova dichiarazione "a montante" (comprensiva del reddito precedentemente dichiarato e delle variazioni in aumento o in diminuzione) qualora lo stesso dovesse modificare il dato comunicato inizialmente. Ricorrono ulteriori obblighi a carico del percettore in concomitanza della fruizione della Naspi, qualora questa interessi più anni solari così come nell'ipotesi di svolgimento di più attività lavorative di diversa tipologia nel medesimo periodo.

Capitolo 7

Naspi e Aspi a confronto

NASPI	ASPI
Destinatari	
<ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori dipendenti, inclusi gli apprendisti e gli artisti (subordinati) • sono esclusi gli operai agricoli e i dipendenti a tempo indeterminato della Pa 	<ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori dipendenti, inclusi gli apprendisti e gli artisti (subordinati) • sono esclusi gli operai agricoli e i dipendenti a tempo indeterminato della Pa
Requisiti	
<ul style="list-style-type: none"> • disoccupazione involontaria o dimissioni per giusta causa* o durante il periodo tutelato di maternità ex articolo 55, del Dlgs 151/2001 o per risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'articolo 7, legge 604/1966 • stato di disoccupazione (ai sensi del Dlgs 181/2000) • almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti la disoccupazione • almeno 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi precedenti la disoccupazione 	<ul style="list-style-type: none"> • disoccupazione involontaria o dimissioni per giusta causa* o durante il periodo tutelato di maternità ex articolo 55, del Dlgs 151/2001 o per risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'articolo 7, legge 604/1966 • stato di disoccupazione (ai sensi del Dlgs 181/2000) • 2 anni di anzianità assicurativa ed almeno 52 settimane nell'ultimo biennio <p>Mini-Aspi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • almeno 13 settimane di contribuzione nell'ultimo anno
Retribuzione di riferimento	
<ul style="list-style-type: none"> • retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33 	<ul style="list-style-type: none"> • retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 2 anni, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33
Importo	
<ul style="list-style-type: none"> • 75% della retribuzione di riferimento, fino a 1.195 euro (valore 2015) + 25% per la parte eccedente i 1.195 euro, per i primi 3 mesi • riduzioni del 3% dell'indennità ogni mese, dal 4° mese • importo massimo dell'indennità mensile: 1.300 euro (valore 2015) 	<ul style="list-style-type: none"> • 75% della retribuzione di riferimento, fino a 1.195,37 euro (valore 2015) + 25% per la parte eccedente i 1.195,37 euro, per i primi 6 mesi • dal 7° a 12° mese: riduzione del 15% dell'indennità • oltre i 12 mesi: ulteriore riduzione del 15% dell'indennità • massimale: 1.167,91 euro (valore 2015)
Durata	
<ul style="list-style-type: none"> • numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni • dal 2017: massimo 78 settimane (1,5 anni) 	<p>Aspi - anno 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 mesi per i lavoratori con meno di 50 anni di età • 12 mesi per i lavoratori con meno di 55 anni di età, 16 mesi per i lavoratori con almeno 55 anni di età <p>Mini-Aspi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno, detratti gli eventuali periodi già usufruiti

Jobs act

NASPI	ASPI
Presentazione della domanda	
<ul style="list-style-type: none"> • in via telematica all'Inps entro 68 giorni da cessazione del rapporto di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • in via telematica all'Inps entro 68 giorni da cessazione del rapporto di lavoro
Decadenza	
<ul style="list-style-type: none"> • perdita dello stato di disoccupazione • inizio di un'attività lavorativa autonoma senza prevista comunicazione all'Inps • raggiungimento dei requisiti per pensione di vecchiaia o anticipato • acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, se non si opta per la Naspi; • violazione delle regole di condizionalità • mancata accettazione di un'offerta di lavoro il cui livello retributivo sia superiore almeno del 20% dell'importo lordo dell'indennità 	<ul style="list-style-type: none"> • perdita dello stato di disoccupazione • inizio attività autonoma senza comunicazione all'Inps • pensionamento di vecchiaia o anticipato • assegno ordinario di invalidità, se non si opta per l'indennità; • rifiuto di partecipare, senza giustificato motivo, ad una iniziativa di politica attiva (attività di formazione, tirocini eccetera) o non regolare partecipazione; • mancata accettazione di un'offerta di lavoro il cui livello retributivo sia superiore almeno del 20% dell'importo lordo dell'indennità
Naspi e indennità di mobilità	
<p>Nell'ipotesi di licenziamento collettivo, il lavoratore che abbia presentato domanda di indennità di mobilità accede esclusivamente alla indennità di mobilità, in presenza di tutti i requisiti legislativamente previsti; in tal caso il lavoratore non ha facoltà di optare tra l'indennità di mobilità e la Naspi</p>	
Incentivo autoimprenditorialità	
<ul style="list-style-type: none"> • liquidazione in unica soluzione, dell'importo del trattamento non ancora erogato • incentivo per avvio di un'attività di lavoro autonomo o di un'attività in forma di impresa individuale o sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa • domanda entro 30 giorni inizio dell'attività • restituzione anticipazione della prestazione in caso di instaurazione un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per il quale avrebbe goduto del trattamento • a regime 	<ul style="list-style-type: none"> • liquidazione anticipata, mensilità non ancora percepite • per un'attività di lavoro autonomo, ovvero di auto impresa o di micro impresa, o per associarsi in cooperativa • domanda entro 60 giorni inizio dell'attività • restituzione anticipazione della prestazione in caso di instaurazione un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per il quale avrebbe goduto del trattamento • sperimentale per 2012-2015
Contribuzione	
<ul style="list-style-type: none"> • contributo ordinario del 1,31% (+ 0,30% di addizionale); contributo aggiuntivo sui contratti a tempo determinato del 1,4%; ticket sul licenziamento • rimane esperibile la procedura di esodo anticipato dei lavoratori prossimi alla pensione, introdotta dalla legge 92/2012 	

NOTA: * secondo quanto indicato dalla circolare Inps 163/2003 qualora motivate dal mancato pagamento della retribuzione; dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro; dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative; dal cosiddetto mobbing; dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (articolo 2112, comma 4, Codice civile); dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le «comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive» previste dall'articolo 2103 del codice civile; dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente

JOBS ACT

8

La disciplina
dei licenziamenti

Le tutele crescenti

Licenziamenti illegittimi, reintegrazione residuale

di Angelo Zambelli

Il decreto legislativo 23/2015, sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, rappresenta una “rivoluzione copernicana” nel sistema lavoristico italiano in tema di licenziamenti poiché, introducendo un “doppio binario” tra vecchi e nuovi assunti, elimina per questi ultimi la reintegrazione nel posto di lavoro quale unica sanzione a fronte di recesso illegittimo. La reintegrazione è prevista esclusivamente in alcuni casi espressamente tipizzati e residuali. La tutela accordata ai lavoratori (operai, impiegati, quadri) assunti dal 7 marzo 2015 sarà, in caso di riconosciuta illegittimità del licenziamento, principalmente indennitaria, con la previsione di un indennizzo economico certo e crescente con l’anzianità di servizio.

Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

In caso di licenziamento discriminatorio nulla è cambiato rispetto al passato: è questa la principale fattispecie in cui la reintegrazione nel posto di lavoro (peraltro “vecchia maniera”, quella prevista originariamente dall’articolo 18 dello Statuto dei la-

voratori) è rimasta l’unica sanzione prevista dal legislatore.

Dunque anche gli assunti dal 7 marzo 2015 avranno diritto a essere reintegrati e a ottenere il risarcimento del danno (non inferiore a cinque mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto) pari alle retribuzioni perdute dalla data del licenziamento all’effettiva reintegrazione, dedotto l’*aliunde perceptum* (ossia quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative), oltre al versamento per il medesimo periodo dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il lavoratore potrà continuare a scegliere

Si completa il percorso avviato con la legge 92
Discrezionalità
del giudice ristretta

re tra la reintegrazione e il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (esente da contributi previdenziali), a condizione che la relativa richiesta – la quale determina la risoluzione del rapporto di lavoro – venga effettuata entro il termine di 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza ovvero dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla comunicazione.

C'è da notare che il Dlgs 23/2015 non elenca i singoli casi di discriminazione, come invece aveva fatto la riforma Fornero, limitandosi a rinviare alle ipotesi discriminatorie indicate «all'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300», così individuate: «ragioni di credo politico o fede religiosa», «affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero», motivi di «discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali».

Ebbene, tale unico richiamo alle previsioni indicate nella norma statutaria sembra confermare che, come già sostenuto in passato, i motivi discriminatori possano essere esclusivamente quelli tipizzati dal legislatore, ferma restando, in ogni caso, la configurabilità della nullità di un licenziamento perché intimato per un motivo illecito determinante.

Sul punto occorre rilevare come il nuovo decreto - a differenza di quanto stabilito dall'articolo 18 dello Statuto nella versione modificata dalla riforma Fornero - non faccia alcun esplicito riferimento all'ipotesi del licenziamento per motivo illecito determinante secondo l'articolo 1345 del Codice civile. Nonostante l'assenza di una specifica previsione in tal senso, appare lecito ritenere che il licenziamento conseguenza di motivo il-

lecito determinante possa comportare la nullità del recesso anche in caso di licenziamento di un dipendente assunto con un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, atteso che da tempo la giurisprudenza – ben prima della specificazione da parte della legge Fornero – ha ribadito la rilevanza del motivo determinante contrario a norme imperative, all'ordine pubblico o al buon costume quale ipotesi di nullità del recesso.

Il decreto equipara poi, quanto alle conseguenze sanzionatorie, il licenziamento discriminatorio a quello «riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge».

La locuzione «espressamente previsti» induce a ritenere che debbano essere ricompresi i casi di licenziamento intimati in violazione delle norme sulla maternità e paternità (articolo 54 del Dlgs 151/2001) ovvero quello per causa di matrimonio (articolo 35 del Dlgs 198/2006), trattandosi di casi in cui la nullità è espressamente stabilita dalla legge.

Rimane immutata anche la tutela reintegratoria in caso di licenziamento dichiarato inefficace in quanto intimato in forma orale.

Licenziamento disciplinare

Oggetto di notevole riforma è stato, invece, l'apparato sanzionatorio previsto per il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Il decreto stabilisce che il dipendente avrà diritto a essere reintegrato «esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore». In questo caso si potrà scegliere tra la reintegrazione o, in alternativa e su richiesta dell'interessato, il pagamento dell'indennità pari a 15 mensilità, fermo il diritto al ri-

sarcimento del danno - che tuttavia non potrà comunque superare le 12 mensilità, limite introdotto dalla riforma Fornero - pari alle retribuzioni perdute dal licenziamento all'effettiva reintegrazione dedotto *l'aliunde perceptum* nonché *l'aliunde percipiendum*, vale a dire quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, lettera c, del Dlgs 181/2000 (oltre al versamento per il medesimo periodo dei contributi previdenziali e assistenziali).

In pratica la reintegrazione sarà possibile solo qualora sia dimostrato che il fatto materiale contestato in realtà non è avvenuto (o è avvenuto per opera altrui). Sarà necessario che l'insussistenza del fatto materiale «sia direttamente dimostrata in giudizio», ossia che sia raggiunta sul punto una prova diretta e piena, non essendo dunque sufficiente la valutazione del giudice fondata su presunzioni circa una possibile e/o probabile insussistenza del fatto materiale contestato, sull'insufficienza delle prove acquisite nel corso del processo o sulla possibile sussistenza di un "ragionevole dubbio" sulla piena colpevolezza del lavoratore.

La norma crea qualche perplessità, atteso che dalla sua formulazione letterale ("direttamente") sembrerebbe richiedersi al lavoratore la prova di un fatto negativo - ovvero la non sussistenza del comportamento addebitato - quando è invece pacifico che nel nostro ordinamento è il datore di lavoro a dover provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento. Ma di ciò si potranno vedere i concreti sviluppi nelle aule giudiziarie solo nel corso dei prossimi mesi.

A eccezione di questa specifica ipotesi in cui è prevista la reintegrazione, qualora il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il lavoratore avrà diritto soltanto al pagamento di un'indenni-

tà certa e crescente: due mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, con un minimo di quattro (fino al secondo anno di servizio, ciò per evitare "licenziamenti facili" nei primi due anni) e un massimo di 24 mensilità, in linea con quanto sin qui previsto dalla riforma Fornero.

Appare evidente il tentativo del legislatore di limitare la discrezionalità del giudice nel valutare la proporzionalità della sanzione, escludendo qualsiasi possibilità reintegratoria in caso di illegittimità. Prova ne sia che il testo del decreto, al fine di evitare qualsiasi incertezza applicativa sul punto, precisa che rispetto all'insussistenza del fatto materiale «rimane estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento».

Il testo del decreto - coerentemente con quanto stabilito dalla legge delega - elimina in sostanza le incertezze interpretative derivate dall'applicazione dell'articolo 18, comma 4, dello Statuto dei lavoratori, come modificato dalla legge 92/2012 (riforma Fornero). La norma del 2012 aveva, infatti, già tentato di delimitare in modo più netto il confine tra reintegrazione e indennità in materia di licenziamento disciplinare, prevedendo la tutela reintegratoria solo nelle ipotesi di «insussistenza del fatto contestato» ovvero «perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili».

Tuttavia la formulazione della norma - che sarà ancora applicabile ai lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del Dlgs - ha creato notevoli dubbi interpretativi, sia per la scarsità e genericità delle previsioni contrattuali conservative contenute nei contratti collettivi sia per le differenti interpretazioni giurisprudenziali sulla nozione di «fatto contestato». In particolare, si era formato nella giurisprudenza di merito un orientamento secondo cui per «fatto contestato» doveva intendersi il fatto nella sua dimensione giuridi-

ca, comprensivo non solo della sua componente materiale (come era francamente dato comprendere dal tenore letterale della norma), ma anche della sua dimensione soggettiva, con evidente insorgere di un'elevata incertezza applicativa e un'ampia discrezionalità da parte dei giudici.

Il Dlgs 23/2015 ha, da una parte, eliminato il riferimento alle tipizzazioni disciplinari dei contratti collettivi e, dall'altra, cristallizzato quanto deciso dalla Corte di cassazione (sentenza 23669/2014) secondo cui – nel sistema sanzionatorio introdotto dalla riforma Fornero – il fatto contestato deve essere accertato esclusivamente nella sua componente materiale e non giuridica.

Nel mutato contesto normativo è evidente come la lettera di contestazione del fatto addebitato, con cui viene aperto il procedimento disciplinare in base all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, venga ad assumere una forte centralità.

Nell'ambito dei procedimenti disciplinari dei neoassunti, infatti, il datore di lavoro dovrà porre grande attenzione all'esposizione delle circostanze del fatto contestato. In particolare, nel fornire le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare il fatto o i fatti per i quali sia stata ravvisata l'infrazione disciplinare, si dovrà limitare a effettuare una asettica fotografia del fatto materiale oggetto di addebito, astenendosi da qualsivoglia "volò pindarico" sullo svolgersi degli eventi nonché dall'utilizzo di espressioni valutative (ad esempio, sulla sussistenza o meno del dolo in capo al lavoratore).

Inoltre, se per i licenziamenti soggetti alle tutele dell'articolo 18 il fatto di contestare una pluralità di infrazioni, alcune delle quali magari con margini di incertezza, potrebbe rappresentare tuttora una possibile strategia per il datore di lavoro in un'ottica di una valutazione complessiva dell'addebito da parte del giudice, con il nuovo decreto, di contro, appare quanto mai opportuno limitarsi a

contestare esclusivamente quei fatti che appaiono a colpo d'occhio oggettivamente esistenti e per i quali si possa fornire la relativa prova in giudizio.

Non ci si può dimenticare, infatti, che ai fini dell'applicazione della tutela reintegratoria il nuovo decreto richiede che l'insussistenza del fatto materiale «sia direttamente dimostrata in giudizio».

Proprio in tale ottica è evidente che anche le giustificazioni presentate dal lavoratore nell'ambito del procedimento disciplinare assumeranno una rilevanza decisiva, non tanto ai fini della gravità dell'inadempimento addebitato, quanto ai fini della sussistenza o meno del medesimo addebito. La necessità di dover dimostrare l'insussistenza del fatto materiale ascritto determinerà, infatti, l'onere in capo al dipendente di giustificarsi adducendo un fatto o una circostanza che renda illogico o impossibile il comportamento addebitato.

Il datore di lavoro dovrà esaminare nel dettaglio tali giustificazioni al fine di valutare se il fatto materiale contestato possa ritenersi effettivamente sussistente e quindi decidere se e "a quale prezzo" irrogare il licenziamento.

Licenziamento per motivi economici

Il decreto 23/2015 ha apportato modifiche radicali anche in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo eliminando, da un lato, la farraginoso procedura preventiva presso la Dtl (oggi prevista per le imprese sopra i 15 dipendenti) e, dall'altro, la reintegrazione in caso di provvedimento illegittimo.

L'articolo 3, comma 1 del decreto legislativo 23/2015 stabilisce infatti che, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «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) pari a due mensilità del-

l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di anzianità aziendale, con un limite minimo di quattro e un massimo di 24 mensilità.

La norma rappresenta la conclusione del percorso iniziato con la riforma Fornero, che aveva già tentato di ridurre i casi di reintegrazione limitando la "tutela reale" del posto di lavoro ai casi di «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo» e riservando «agli altri casi» una tutela meramente indennitaria.

Tali modifiche non avevano tuttavia consentito di eliminare la discrezionalità del giudice e le incertezze sulle conseguenze di un licenziamento illegittimo.

L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, nell'attuale formulazione come modificata dall'articolo 1, comma 42 della legge 92/2012, stabilisce infatti che il giudice, laddove accerti la manifesta insussistenza del fatto alla base del licenziamento, «può» condannare il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, fermo restando il limite di 12 mensilità e la deduzione sia dell'*aliunde perceptum* che dell'*aliunde percipiendum* nonché il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione.

Al contrario, «nelle altre ipotesi» in cui viene accertata la non ricorrenza degli estremi del giustificato motivo, la tutela accordata al lavoratore è prettamente indennitaria (da 12 a 24 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto a discrezione del giudice).

La lettera della legge 92/2012, nel riferirsi a un concetto per definizione vago quale quello di «manifesta infondatezza», lasciava (e continuerà a lasciare per i «vecchi» assunti)

alla discrezionalità del giudice un ruolo non secondario nella decisione in ordine alla reintegrazione o meno del lavoratore.

Il Dlgs 23/2015 ha, dunque, completamente eliminato la "tutela reale" per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Ebbene, c'è da chiedersi se, a seguito dell'introduzione di tale novità nel nostro ordinamento, possa ancora ritenersi sussistente nel caso di licenziamenti dei neoassunti l'obbligo di *repêchage* che è di derivazione esclusivamente giurisprudenziale. La risposta negativa potrebbe essere giustificata dal fatto che appaiono essere mutati i presupposti su cui era stata fondata la sua elaborazione giurisprudenziale.

La teorizzazione dell'obbligo di *repêchage* costituisce, infatti, la naturale conseguenza del principio secondo cui il licenziamento deve rappresentare l'*extrema ratio* in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, principio elaborato da dottrina e giurisprudenza a seguito dell'introduzione nel nostro ordinamento dell'articolo 18.

Nella sua versione originaria, infatti, la norma dello Statuto aveva sostanzialmente assegnato alla stabilità del posto di lavoro un rilievo preminente rispetto al valore dell'iniziativa economica garantito a livello costituzionale (articolo 41 della Costituzione), stabilendo che in tutti i casi di «licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo» al lavoratore dovesse essere accordata una tutela in forma specifica, vale a dire la reintegrazione nel proprio posto di lavoro.

Tale tutela (appunto, tutela reale) è stata mantenuta, seppur in forma limitata, anche a seguito delle modifiche apportate dalla riforma Fornero.

Se, dunque, l'obbligo di *repêchage* appariva coerente con l'impianto normativo adottato dal legislatore nel 1970 e, tutto sommato, ancora nel 2012 (secondo l'idea di *job property*), così non sembra essere, invece, nell'ambito della nuova disciplina per licenziamento

illegittimo prevista dall'articolo 3, comma 1 del Dlgs 23/2015.

Tale norma, infatti, attraverso l'eliminazione di ogni e qualsivoglia tutela in forma specifica a favore del lavoratore in caso di recesso illegittimo per giustificato motivo oggettivo, sembra aver capovolto la precedente prospettiva, assegnando un valore preminente alle esigenze economiche del datore di lavoro anziché alla stabilità dell'occupazione.

La nuova disciplina, dunque, potrebbe condurre all'abbandono del consolidato principio dell'obbligo di repêchage per i licenziamenti dei neoassunti, alleggerendo così gli oneri probatori gravanti sul datore di lavoro.

Licenziamenti collettivi

È stata uniformata la disciplina dei licenziamenti individuali e quella dei licenziamenti collettivi prevista dalla legge 223/1991. In base alla nuova norma, infatti, qualora siano licenziati lavoratori con contratto a tutele crescenti, nell'ipotesi di violazione sia della procedura di informazione e consultazione sindacale (articoli 4 e 24 della legge 223/1991), che dei criteri di scelta previsti dall'articolo 5 ci sarà esclusivamente la tutela indennitaria (due mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di quattro e un massimo di 24).

I lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto, invece, potranno ancora fruire della più ampia tutela prevista dalla riforma Fornero che, in caso di violazione dei criteri di scelta, prevede la reintegrazione del lavoratore.

A tale riguardo, occorre rilevare come, a ben vedere, in caso di violazione della procedura di informazione e consultazione sindacale, non possa ritenersi del tutto esclusa la possibilità che un dipendente assunto con un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti ottenga la reintegrazione nel proprio posto di lavoro.

Non può essere dimenticato, infatti, che la violazione della procedura rileva non solo sotto il profilo dell'interesse individuale dei lavoratori, ma anche sotto il profilo della condotta antisindacale (articolo 28 dello Statuto) che tutela l'interesse collettivo all'effettivo esercizio dell'attività e della libertà sindacale (oltre che al diritto di sciopero).

Pertanto, in caso di violazione della procedura di informazione e consultazione, le organizzazioni sindacali ben potrebbero agire nei confronti del datore di lavoro chiedendo al giudice di ordinare «la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti», con la conseguenza che, in caso di accertamento dell'antisindacalità della condotta, il datore di lavoro potrebbe trovarsi a dover esperire una nuova procedura e a reintegrare i dipendenti.

Vizi formali e procedurali

Sono state modificate, inoltre, le sanzioni indennitarie introdotte dalla riforma Fornero per il licenziamento affetto da vizi formali (violazione dei requisiti di motivazione del licenziamento) e procedurali (mancato rispetto della procedura disciplinare). In tali ipotesi, il datore di lavoro dovrà corrispondere al dipendente un'indennità crescente di importo pari a una mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di due e un massimo di 12, salva la possibilità – già prevista dalla legge Fornero – di applicazione delle maggiori tutele previste per i licenziamenti con difetti sostanziali laddove, sulla base della domanda del lavoratore, il giudice accerti ulteriori profili di illegittimità del recesso.

Nessuna modifica è stata invece apporata al termine di 15 giorni dall'impugnazione per poter revocare il licenziamento viziato senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro.

Malattia e disabilità fisica o psichica

Tutela piena per il lavoratore se si viola il «comporto»

di **Angelo Zambelli**

A differenza di quanto stabilito dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, nel Dlgs 23/2015 non vi è alcun riferimento ai casi di licenziamento per superamento del periodo di comporto per malattia. Se la legge Fornero (la 92/2012), modificando l'articolo 18, ha espressamente stabilito che il regime della reintegrazione - e del risarcimento del danno sino a un massimo di 12 mensilità - si applica anche nel caso di licenziamento intimato «in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del Codice civile», il Dlgs nulla dice sul punto. Un vuoto normativo che ha dato origine a un fervido dibattito dottrinale: per alcuni, infatti, l'omissione legislativa comporterebbe l'inapplicabilità della tutela reale, per altri dovrebbe essere comunque garantita la reintegrazione nel posto di lavoro.

Una possibile conferma della tutela reintegratoria nell'ipotesi di illegittimo licenziamento per superamento del periodo di comporto, tuttavia, è stata ravvisata nell'articolo 2, comma 4 del Dlgs 23/2015 che espressamente prevede la reintegrazione quando «il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore».

Secondo alcuni autori, infatti, il riferimento normativo alla «disabilità» dovrebbe intendersi in senso atecnico, ossia quale sinonimo di sopravvenuta «non abilità» allo svolgimento dell'attività lavorativa, con la conseguenza che nell'ambito di applicazione della disposizione potrebbe rientrare anche la malattia intesa, appunto, quale inabilità temporanea al lavoro.

Di contro, altri hanno sostenuto che sussiste una differenza ontologica tra la disabilità e la malattia: a ben vedere, infatti, la prima è di durata permanente e non comporta un'impossibilità totale nello svolgimento dell'attività, ma esclusivamente un'impossibilità di espletare la prestazione contrattuale nella sua pienezza; la seconda, invece, di durata tem-

Il rimedio va trovato alla luce dei diritti garantiti dalla Costituzione

poranea, implica la totale impossibilità di svolgere la prestazione, seppur per un determinato periodo di tempo. Anche il raffronto tra la previsione attualmente contenuta nell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e quella del Dlgs 23/2015 parrebbe deporre a favore di quest'ultimo assunto: tra le ipotesi di reintegrazione, infatti, l'articolo 18 menziona sia il licenziamento illegittimo intimato per inidoneità fisica o psichica, sia il recesso in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del Codice civile. L'espresso richiamo alle due fattispecie lascia dunque intendere che il legislatore nel 2012 non le abbia considerate quali ipotesi sovrapponibili: difficile pensare che lo stesso legislatore, a distanza di soli tre anni, abbia invece voluto ricomprendere nella locuzione «disabilità fisica o psichica del lavoratore» anche la malattia.

Il possibile rimedio

Né la reintegrazione potrebbe essere garantita in forza del comma 1 dell'articolo 2 del Dlgs 23/2015, secondo cui «il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento [...] perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro [...] la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto». La formula utilizzata, infatti, per quanto ampia non consente di inserire negli «altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge» la violazione dell'articolo 2110 del Codice civile che permette al datore di lavoro di recedere dal contratto solo «decorso il periodo stabilito dalla legge, dagli usi o secondo equità»: la nullità, pur ipotizzabile quale conseguenza della violazione di tale norma imperativa, non è tuttavia «espressamente prevista» dal Codice civile.

Se così è, trattandosi pacificamente di norma imperativa a tutela di un bene assistito da garanzia di rango costituzionale (articolo 32 della Costituzione), il rimedio che appare più corretto collegare a una sua eventuale violazio-

ne sembra essere la ricostituzione del rapporto di lavoro, atteso che il recesso intimato, in quanto nullo, risulterebbe *tamquam non esset*: un ripristino dello status quo precedente l'atto viziato secondo i generali rimedi civilistici conosciuti anche dall'ordinamento giuslavoristico, come nel caso di condotta antisindacale.

A ben vedere, dunque, nonostante l'assenza di un espresso richiamo all'articolo 2110 del Codice civile, il lavoratore neoassunto licenziato in violazione delle norme afferenti il rapporto potrebbe ottenere (il condizionale è d'obbligo in attesa della prima giurisprudenza) una tutela maggiore rispetto a quella prevista oggi dall'articolo 18: reintegrazione e un'indennità risarcitoria per le retribuzioni perdute non limitata nel massimo alle 12 mensilità attualmente previste dalla legge Fornero.

Licenziamento per inidoneità psicofisica

Nei casi di licenziamenti dichiarati illegittimi per difetto di giustificazione nel caso di inidoneità fisica o psichica del lavoratore posta alla base del recesso è stata mantenuta la reintegrazione. Per tale specifica ipotesi, effettivamente di difficile valutazione e ad alto potenziale sociale, l'articolo 2, comma 4 del Dlgs 23/2015, stabilisce che al lavoratore neoassunto debba essere garantita una tutela reintegratoria «piena», con la conseguenza che, in caso di licenziamento illegittimo per inidoneità psicofisica, l'interessato avrà diritto sia alla reintegrazione sia a un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto *l'aliunde perceptum*, con un minimo di cinque mensilità e il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. In tal caso, il lavoratore potrà comunque continuare a scegliere tra la reintegrazione e il pagamento di un'indennità (esente da contributi previdenziali) pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le altre realtà

Tutele crescenti anche per l'azienda fino a 15 addetti

di **Angelo Zambelli**

Le tutele crescenti si applicano anche ai neoassunti delle imprese fino a 15 dipendenti. Le indennità certe e crescenti in base all'anzianità di servizio hanno un importo dimezzato, con il limite massimo di sei mensilità, già oggi previsto dalla legge 604/1966, mentre il minimo è di due invece di 2,5 fissato in passato.

Occorre poi evidenziare la "norma premiale" per le piccole imprese che, assumendo, superano la soglia delle 15 unità: il Dlgs 23/2015 sancisce infatti che, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute dal 7 marzo 2015 con raggiungimento del requisito occupazionale previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, «il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto».

Inoltre, è previsto che le nuove disposizioni si applichino anche ai «datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto». Si tratta di una modifica di notevole importanza: in

base alla legge 108/1990, era prevista l'inapplicabilità dell'articolo 18 ai dipendenti delle organizzazioni di tendenza. Il fine dell'esclusione era, evidentemente, evitare che il datore di lavoro, in ragione della peculiarità dell'attività svolta, fosse costretto a riprendere in organico un dipendente che non condivideva - o addirittura si poneva in contrasto - con le finalità dell'organizzazione.

La giurisprudenza ha in realtà tentato negli anni di temperare questa esclusione precisando che la reintegrazione può essere esclusa solo in presenza di determinate condizioni: da un lato, deve trattarsi di un datore di lavoro che opera senza fini di lucro e in assenza di una struttura imprenditoriale (ossia senza i requisiti dell'articolo 2082 del Codice civile) e, dall'altro, il dipendente deve svolgere mansioni che abbiano una diretta connessione con le finalità perseguite dall'organizzazione. L'estensione della disciplina del contratto a tutele crescenti renderà possibile la reintegrazione, laddove prevista, anche nei confronti di tali datori di lavoro, senza che assumano alcun rilievo le mansioni svolte dal dipendente.

I ricorsi

La data di assunzione differenzia anche il rito

di Angelo Zambelli

La previsione di un processo nuovo e dedicato alle controversie attinenti l'impugnazione dei licenziamenti ha rappresentato una delle maggiori novità introdotte dalla legge 92/2012.

Tuttavia l'articolo 11 del decreto legislativo 23/2015 ha previsto che «ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92»

Pertanto, il cosiddetto rito Fornero non trova applicazione in caso di licenziamento di lavoratori assunti con decorrenza dal 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del decreto stesso) ovvero di lavoratori il cui contratto di lavoro a termine o di apprendistato sia stato convertito in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato successivamente a tale data: dunque, il "doppio binario" tra lavoratori assunti prima e dopo il 7 marzo 2015 non concerne solo le conseguenze di un illegittimo licenziamento, ma investe anche il rito applicabile alla relativa controversia.

Con uno sforzo ulteriore, il legislatore avrebbe forse potuto uniformare i riti, non solo per rendere più agevole l'attività degli operatori del diritto, ma altresì per superare quelle

imperfezioni che il "rito Fornero" ha mostrato nei suoi tre anni di vita.

Si ricorda innanzitutto che possono accedere a questo rito le controversie «aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18», nonché quelle che comportino – in uno con il recesso – la necessità di risolvere «questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro» (si pensi in particolare ai rapporti intercorrenti con titolari di partita Iva o alle collaborazioni "autonome" o senza progetto, dissimulanti in realtà rapporti di lavoro subordinato) e che «siano fondate sugli identici fatti costitutivi» (così l'articolo 1, commi 47 e 48, della legge 92/2012).

Sennonché, all'indomani dell'entrata in vi-

La procedura prevista dalla legge Fornero non si applica agli assunti dal 7 marzo

gore del “rito Fornero”, tanto la dottrina quanto la giurisprudenza si sono interrogate su quali fossero le domande proponibili con tale rito e quali quelle escluse e, per rispondere a questo interrogativo, hanno applicato uno dei principi fondamentali del diritto processuale civile: quello della prospettazione della domanda, in base al quale il giudice decide la sua competenza e, accertata quella, verifica la correttezza del rito scelto dalla parte.

Alla luce di ciò, la giurisprudenza di merito ha dichiarato inammissibili, ad esempio, le domande anche preliminari e incidentali, relative alla costituzione di diversi e ulteriori rapporti di lavoro con soggetti terzi rispetto al formale datore di lavoro.

Lo svolgimento del processo, poi, è improntato alla massima urgenza (come ripetutamente chiesto anche in sede comunitaria al fine di incentivare gli investimenti nel nostro Paese).

È stata, infatti, prevista al comma 48 una fase di tutela urgente, che si propone «con ricorso al Tribunale in funzione di giudice del lavoro».

Viene meno, tuttavia, la necessità di dimostrare la sussistenza dei tradizionali requisiti dell’urgenza indicati all’articolo 700 del codice di procedura civile (*fumus boni juris* e *periculum in mora*), in quanto «il ricorso deve avere i requisiti di cui all’articolo 125 del Codice di procedura civile»: vale a dire, oltre all’identificazione dell’ufficio giudiziario, delle parti e dei rispettivi procuratori, «l’oggetto, le ragioni della domanda e le conclusioni». Poiché la norma richiama gli elementi comuni a tutti gli atti giudiziari, viene da pensare che proprio nell’estrema semplificazione di questo rito si sia voluto assicurare l’effettiva idoneità di questo specifico procedimento nel determinare in tempi rapidissimi la legittimità o meno del recesso.

In relazione a tale norma vi è chi ha messo in dubbio che l’azione in essa contemplata, avendo a oggetto «l’impugnativa dei licenzia-

menti», potesse essere esperita (oltre che dal lavoratore licenziato) anche dal datore di lavoro: la giurisprudenza di merito non ha condiviso una simile prospettazione e ha precisato che «nel caso del rito Fornero il legislatore non indica (...) alcun soggetto che dal rito dovrebbe avvantaggiarsi ed anzi la ratio della legge (accelerare la definizione delle controversie) si pone come neutra, perché il vantaggio al processo celere non è di una sola parte ma di entrambe le parti, anche per espressa previsione costituzionale secondo cui la legge assicura la ragionevole durata del processo (articolo 111, comma 2, Costituzione.)» (tribunale di Genova, ordinanza 9 gennaio 2013; nello stesso senso, tra le varie, tribunale di Milano, ordinanza 18 novembre 2014).

La giurisprudenza è stata altresì chiamata a pronunziarsi sull’ammissibilità, in tale fase del giudizio, della domanda riconvenzionale con la quale – in ipotesi di azione preventiva del datore di lavoro – il dipendente domandi la reintegrazione nel posto di lavoro. La giurisprudenza ha dato risposta positiva.

In relazione poi alla successiva ed eventuale fase di opposizione si è posto il problema di garantire – soprattutto nei tribunali privi di adeguati organici – la cosiddetta “terzietà” del giudice, come prevista dall’articolo 111 della Costituzione.

La Corte costituzionale ha dichiarato manifestamente inammissibile la questione.

La Cassazione, poi, ha affermato che «la fase dell’opposizione ai sensi dell’articolo 1, comma 51, legge n. 92 del 2012 non costituisce un grado diverso rispetto alla fase sommaria ex articolo 1, comma 48, legge n. 92 del 2012, ma solo una prosecuzione del giudizio di primo grado in forma ordinaria e non più urgente. Conseguentemente non sussiste incompatibilità tra il giudice che aveva emesso l’ordinanza di cui all’articolo 1, comma 49, legge n. 92 del 2012 e quello competente per la trattazione del successivo giudizio di opposizione» (Cassazione, 3136/2015).

Il trattamento fiscale

Senza reintegra l'indennità va a tassazione separata

di **Luciano Pavesio**
e **Franco Vernassa**

Per gli assunti con contratto a tutele crescenti, il Jobs act (legge 183/2014 e Dlgs 23/2015) prevede la corresponsione, da parte del datore di lavoro, di alcune indennità per i casi di licenziamenti nulli, inefficaci e illegittimi. Il regime fiscale degli importi corrisposti varia in base alla natura dell'indennità e al periodo di riferimento.

Tenuto conto che la legge e il decreto trattano in modo esplicito solamente il caso della conciliazione e che l'agenzia delle Entrate deve ancora fornire istruzioni e chiarimenti, è comunque possibile fornire indicazioni sul regime fiscale applicabile nei vari casi, sotto il profilo della sostituzione d'imposta.

Indennità e caratteristiche

In caso di licenziamento nullo o inefficace, l'articolo 2 del Dlgs 23/2015 prevede che al lavoratore spettano:

- un'indennità - commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il computo del Tfr e calcolata per il periodo intercorrente dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione - a titolo di risarcimento del danno subito, con obbligo di

versamento dei connessi contributi previdenziali e assistenziali;

- a richiesta del lavoratore stesso, in alternativa alla reintegrazione, un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, non soggetta a contribuzione previdenziale.

Per individuare il trattamento fiscale delle somme corrisposte occorre preliminarmente stabilire se si tratta di indennità risarcitorie di un danno emergente (non tassabili ai fini Irpef e delle relative addizionali), quale per esempio un danno all'immagine professionale, oppure di indennità risarcitorie di lucro cessante, cioè a fronte della perdita di redditi (tassabili).

In attesa del parere delle Entrate le regole del prelievo sulle somme da recesso

Stabilita questa distinzione, è necessario inoltre verificare se si tratta di indennità corrisposte in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro (tassabili separatamente ai fini Irpef quali indennità di fine rapporto, ma non soggette alle addizionali regionale e comunale all'Irpef), oppure non in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, da tassare in modo ordinario (Irpef e connesse addizionali locali) unitamente alla retribuzione corrente o, se ne ricorrono i presupposti, quali arretrati riferibili ad anni precedenti, da sottoporre a tassazione separata Irpef senza applicazione delle addizionali locali.

È opportuno ricordare che l'articolo 6 del Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir) dispone che le indennità conseguite a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti. Si tratta del risarcimento del lucro cessante che, come detto, è tassabile. Per converso non risulta tassabile né il risarcimento volto a reintegrare la perdita di natura patrimoniale, vale a dire il risarcimento del danno emergente, né il risarcimento del danno non patrimoniale (per esempio il danno biologico, cioè la lesione all'integrità psicofisica e alla salute, svincolata da effetti economici negativi).

Si ritiene che entrambe le indennità erogabili in caso di licenziamento nullo o inefficace siano tassabili ai fini Irpef, seppure con modalità diverse.

Indennità risarcitoria

Per quanto riguarda l'indennità risarcitoria pare evidente che si tratti di risarcimento di lucro cessante, in quanto tale importo è volto a riconoscere al dipendente il risarcimento del danno subito per la mancata percezione - direttamente correlata al licenziamento - delle retribuzioni illegittimamente non corrisposte.

La modalità di tassazione di tale indennità dipende dalla prosecuzione o meno del rapporto di lavoro. Nel caso di cessazione effettiva, la tassazione è separata e l'aliquota è quella utilizzata per la tassazione del Tfr, senza applicazione delle addizionali locali all'Irpef. Nel caso, invece, in cui la cessazione del rapporto di lavoro non avvenga, appare ragionevole che si applichino le regole di tassazione previste per la retribuzione corrente (non di fine rapporto).

Temporalmente, tale indennità potrebbe riferirsi a un periodo (intercorrente dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione):

- totalmente compreso nell'anno in cui l'indennità viene corrisposta;
- compreso in anni precedenti a quello in cui l'indennità viene corrisposta;
- a cavallo tra l'anno in cui l'indennità viene corrisposta e l'anno precedente o gli anni precedenti.

Nella prima ipotesi, l'indennità deve essere sottoposta a tassazione ordinaria Irpef insieme con le altre retribuzioni corrisposte nell'anno, non essendo tale somma inquadrabile tra gli "arretrati" intesi in senso fiscale.

Nella seconda ipotesi, l'indennità costituisce emolumento arretrato riferibile ad anni precedenti, percepito per effetto di sentenza, secondo l'articolo 17, comma 1 del Tuir. Pertanto, secondo quanto disposto dall'articolo 21, commi 1 e 3 del Tuir, l'imposta è determinata applicando all'ammontare pagato l'aliquota corrispondente alla metà del reddito di lavoro del dipendente nel biennio anteriore all'anno in cui è sorto il diritto alla percezione (anno della sentenza), applicando le detrazioni per carichi di famiglia e per redditi di lavoro dipendente (in base all'articolo 23, comma 2, lettera c, del Dpr 600/1973). Se in uno dei due anni anteriori non vi è stato reddito

imponibile si applica l'aliquota corrispondente alla metà del reddito dell'altro anno; se non vi è stato reddito imponibile in alcuno dei due anni si applica l'aliquota Irpef stabilita per il primo scaglione di reddito.

Nella terza ipotesi, la parte dell'indennità relativa all'anno in corso deve essere sottoposta a tassazione ordinaria e la parte riferita all'anno o agli anni precedenti deve essere sottoposta a tassazione separata come nella seconda ipotesi.

Indennità sostitutiva

L'indennità sostitutiva della reintegrazione, invece, viene riconosciuta a fronte della rinuncia al diritto alla reintegrazione e quindi, in buona sostanza, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro. In base al principio di onnicomprensività dei redditi derivanti dal rapporto di lavoro, tale importo rientra tra i redditi tassabili di lavoro dipendente (articoli 6 e 51 del Tuir). Si tratta di un caso assimilabile a quello dell'avviato obbligatoriamente al lavoro – già affrontato in passato dall'agenzia delle Entrate (risoluzione 150/E del 22 luglio 1996) –, il quale accetta un'indennità e rinuncia all'assunzione obbligatoria. In assenza del rapporto di lavoro, tale indennità è stata inquadrata tra i redditi tassabili, e più precisamente tra i redditi diversi derivanti dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere (articolo 67, comma 1, lettera l, del Tuir).

Sembra quindi ragionevole che trovi applicazione l'articolo 17, comma 1, lettera a, del Tuir (indennità di fine rapporto), secondo il quale l'imposta si applica separatamente sulle somme percepite, al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio, a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro. Ovviamente non vi è applicazione delle addizionali Irpef. Il successivo articolo 19 del Tuir dispone che tali somme sono imponibili

per il loro ammontare complessivo, al netto dei contributi obbligatori dovuti per legge, con la stessa aliquota determinata agli effetti del Tfr.

Licenziamento illegittimo per giustificato motivo soggettivo e giusta causa

Queste indennità possono essere suddivise a seconda della possibilità o meno della reintegrazione nel posto di lavoro, come previsto dall'articolo 3, comma 2 del Dlgs 23/2015.

Nel caso di licenziamento illegittimo con possibilità di reintegrazione al dipendente spetta un'indennità risarcitoria - commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr e calcolata per il periodo intercorrente dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione – a titolo di ristoro del danno subito dal lavoratore, con obbligo di versamento dei connessi contributi previdenziali e assistenziali e, a richiesta del lavoratore stesso, in alternativa alla reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità sostitutiva della reintegrazione, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, non soggetta a contribuzione previdenziale.

Il trattamento fiscale coincide con quello già illustrato per il licenziamento nullo, sia per quanto riguarda l'indennità risarcitoria che quella sostitutiva della reintegrazione.

Se al lavoratore non è riconosciuta la reintegrazione, nel caso in cui non riesca a dimostrare in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato, spetta unicamente un'indennità risarcitoria – non soggetta a contribuzione previdenziale – di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio (in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a 24 mensilità). Si ritiene che fiscalmente la somma erogata rientri tra quelle corrisposte a seguito di provvedimento del-

l'autorità giudiziaria, relative alla risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto alla stessa somma si applica la tassazione separata quale indennità di fine rapporto, senza addizionali.

Licenziamento illegittimo per giustificato motivo oggettivo

In base all'articolo 3, comma 1 del Dlgs 23/2015, al lavoratore spetta unicamente un'indennità risarcitoria - non soggetta a contribuzione previdenziale - commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr. Fiscalmente la somma rientra tra quelle corrisposte - anche se a titolo risarcitorio - a seguito di provvedimento dell'autorità giudiziaria relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro, alla quale si applica il trattamento fiscale previsto dall'articolo 17, comma 1, lettera a, del Tuir (indennità di fine rapporto), secondo il quale l'imposta si applica separatamente sulle somme percepite, al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio, a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro. Ovviamente non vi è applicazione delle addizionali Irpef.

Indennità per vizi formali o procedurali

A fronte di vizi formali o procedurali del licenziamento, l'articolo 4 del Dlgs 23/2015 prevede che il rapporto di lavoro è comunque estinto e al lavoratore spetta un'indennità di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, ma comunque compreso tra le due e le 12 mensilità. Anche questa indennità rientra tra quelle di fine rapporto e quindi trova applicazione l'articolo 17, comma 1, lettera a, del Tuir, secondo il quale l'imposta si applica separatamente sulle somme percepite, al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio, a seguito di provvedimento del-

l'autorità giudiziaria, relative alla risoluzione del rapporto di lavoro e che, pertanto, a tale indennità si applichi il trattamento fiscale delineato per l'indennità sostitutiva della reintegrazione.

Conciliazione

In caso di conciliazione tra le parti (e quindi in assenza di giudizio e a fronte dell'estinzione del rapporto) al lavoratore spetta un importo di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio ma comunque compreso tra le due e le diciotto mensilità. L'articolo 6 del Dlgs 23/2015 prevede esplicitamente che tale importo non costituisca reddito imponibile ai fini Irpef, senza conseguente applicazione delle addizionali comunale e regionale.

Si ricorda che pare necessario, ai fini dell'esclusione dall'applicazione delle addizionali locali, rispettare le modalità di determinazione dell'offerta della somma al dipendente e dei limiti minimo e massimo dell'importo. Ciò significa, ad esempio, che erogazioni di valore inferiore a quello previsto dalla legge potrebbero costituire reddito tassabile, così come potrebbe risultare tassabile la parte dell'importo che supera il limite imposto. Parimenti le somme corrisposte in aggiunta rispetto a quella riconosciuta a fronte dell'accettazione della cessazione del rapporto di lavoro, pattuite a chiusura di ogni altra diversa eventuale pendenza, sono soggette all'Irpef e alle relative addizionali e comportano l'applicazione delle ritenute da parte del sostituto d'imposta che le corrisponde, a meno che si tratti di somme pagate a fronte di documentati danni patrimoniali o non patrimoniali (come quello alla salute).

Licenziamento collettivo con vizi formali o procedurali

L'articolo 10 del Dlgs 23/2015 prevede che in

caso di licenziamento collettivo intimato non in forma scritta il lavoratore ha diritto all'indennità risarcitoria e, se rinuncia alla reintegrazione, all'indennità sostitutiva.

Per entrambe le tipologie di importi valgono le regole illustrate per i licenziamenti nulli. Quindi all'indennità risarcitoria con cessazione del rapporto di lavoro si applica la tassazione separata (stessa aliquota del Tfr) senza addizionali. Se invece il rapporto prosegue, il prelievo varia in base al periodo di riferimento dell'importo: tassazione ordinaria se l'indennità riguarda l'anno di corresponsione; tassazione separata senza addizionali se si ri-

ferisce ad anni precedenti; tassazione separata e ordinaria se l'importo è relativo sia all'anno di corresponsione che a quelli precedenti. All'indennità sostitutiva si applica la tassazione separata in base all'articolo 17, comma 1, lettera a, del Tuir, secondo il quale l'imposta si applica separatamente sulle somme percepite, al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio, a seguito di provvedimento dell'autorità giudiziaria.

Queste regole valgono anche per l'indennità risarcitoria prevista per il licenziamento collettivo in violazione della procedura consultiva o dei criteri di scelta.

Importi e prelievo fiscale

SOMMA CORRISPOSTA	TRATTAMENTO TRIBUTARIO
Licenziamento nullo o inefficace con prosecuzione rapporto - Licenziamento disciplinare illegittimo con possibilità di reintegrazione - Licenziamento collettivo in forma non scritta	
Indennità risarcitoria	
• importo riferito totalmente all'anno di corresponsione	Tassazione ordinaria
• importo riferito sia all'anno di corresponsione che ai precedenti	tassazione ordinaria per la prima parte e tassazione separata (arretrati) e senza addizionali per la seconda parte
• importo riferito ad anni precedenti quello di corresponsione	tassazione separata (arretrati) senza addizionali
Indennità sostitutiva della reintegrazione	Tassazione separata quale indennità di fine rapporto (stessa aliquota del Tfr). No addizionali
Licenziamento nullo o inefficace con cessazione rapporto - Licenziamento disciplinare illegittimo senza reintegrazione - Licenziamento economico illegittimo - Licenziamento collettivo senza rispetto procedura o criteri di scelta	
Indennità risarcitoria	Tassazione separata quale indennità di fine rapporto (stessa aliquota del Tfr). No addizionali
Vizi formali o procedurali	
Indennità	Tassazione separata quale indennità di fine rapporto (stessa aliquota del Tfr). No addizionali
Conciliazione	
Importo	Nessun assoggettamento all'Irpef e alle relative addizionali

Regole e sanzioni per i licenziamenti a confronto

LEGGI FORNERO	JOBS ACT
Discriminatorio	
<p>A prescindere dal numero di dipendenti e dalla motivazione addotta.</p> <p>Le stesse regole si applicano per i licenziamenti intimati in concomitanza con il matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del Dlgs 198/2006 o in violazione dei divieti di licenziamento previsti dall'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del decreto legislativo 151/2001, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile</p> <p>SANZIONE: reintegrazione più risarcimento pari alle mensilità maturate dal licenziamento all'effettiva reintegra, con un minimo di 5 mensilità, oltre ai contributi previdenziali e assistenziali, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i>.</p>	<p>A prescindere dal numero di dipendenti e dalla motivazione addotta.</p> <p>Le regole si applicano per i licenziamenti riconducibili «agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge» nonché al «licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale»</p> <p>SANZIONE: reintegrazione più risarcimento pari alle mensilità maturate dal licenziamento all'effettiva reintegra, con un minimo di 5 mensilità, oltre ai contributi previdenziali e assistenziali, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i></p>
Disciplinare	
<p>Per le imprese con più di 15 dipendenti</p> <p>Primo caso: il fatto non sussiste o la condotta rientra tra quelle punibili con sanzione conservativa in base al Ccnl applicabile o codice disciplinare.</p> <p>SANZIONE: reintegrazione più risarcimento danni retributivi fino a un massimo di 12 mensilità, oltre ai contributi previdenziali e assistenziali, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i>.</p> <p><i>Opzione:</i> il lavoratore ha la facoltà di chiedere, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto.</p> <p>Secondo caso: Altri casi non rientranti nella prima e seconda ipotesi.</p> <p>SANZIONE: indennità risarcitoria compresa tra le 12 e le 24 mensilità, tenuto conto dell'anzianità del dipendente, della dimensione aziendale, del comportamento delle parti.</p> <p><i>Opzione:</i> il lavoratore ha la facoltà di chiedere, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto.</p> <p>Terzo caso: Vizio della procedura disciplinare prevista dall'articolo 7 dello statuto dei lavoratori</p>	<p>Per le imprese con più di 15 dipendenti</p> <p>Primo caso: l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore</p> <p>SANZIONE: reintegrazione più indennità risarcitoria fino a un massimo di 12 mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.</p> <p>Secondo caso: nel caso «in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per [...] giustificato motivo soggettivo o giusta causa»</p> <p>SANZIONE: indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.</p> <p><i>Opzione:</i> il lavoratore ha la facoltà di chiedere, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto.</p> <p>Terzo caso: violazione procedura prevista dall'articolo 7 dello statuto dei lavoratori</p>

Capitolo 8

LEGGI FORNERO	JOBS ACT
<p>SANZIONE: indennità risarcitoria onnicomprensiva di importo tra 6 e 12 mensilità</p>	<p>SANZIONE: indennità risarcitoria pari a una mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità</p>
Economico	
<p>Per le imprese con più di 15 dipendenti</p> <p>Primo caso: manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo</p> <p>SANZIONE: possibile reintegrazione più risarcimento danni retributivi fino a un massimo di 12 mensilità, oltre ai contributi previdenziali e assistenziali, dedotto l'<i>aliunde perceptum e perceptendum</i>.</p> <p>Secondo caso: altri casi di non manifesta infondatezza</p> <p>SANZIONE: indennità risarcitoria compresa tra le 12 e le 24 mensilità. L'importo è determinato tenendo conto anche delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione.</p> <p>Terzo caso: violazione della procedura preventiva</p> <p>SANZIONE: indennità risarcitoria compresa tra le 6 e le 12 mensilità. Facoltà di chiedere, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto.</p>	<p>Per le imprese con più di 15 dipendenti</p> <p>Caso in cui non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo</p> <p>SANZIONE: indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità</p>
Collettivo	
<p>Per le imprese con più di 15 dipendenti</p> <p>Primo caso: licenziamento intimato senza forma scritta.</p> <p>SANZIONE: reintegrazione più risarcimento del danno, commisurato a tutte le retribuzioni non percepite dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali.</p> <p>Secondo caso: licenziamento per violazione dei criteri di scelta.</p> <p>SANZIONE: reintegrazione più risarcimento danni retributivi fino a un massimo di 12 mensilità, oltre ai contributi previdenziali e assistenziali, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i>.</p> <p>Opzione: il lavoratore ha la facoltà di chiedere, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto</p>	<p>Per le imprese con più di 15 dipendenti</p> <p>Primo caso: licenziamento discriminatorio o intimato oralmente.</p> <p>SANZIONE: reintegrazione più indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione</p> <p>Secondo caso: violazione della procedura di informazione e consultazione sindacale prevista dagli articoli 4 e 24 della legge 223/1991 o dei criteri di scelta previsti dall'articolo 5 della legge 223/1991.</p> <p>SANZIONE: indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.</p>

Jobs act

LEGGI FORNERO	JOBS ACT
<p>Terzo caso: licenziamento illegittimo intimato in violazione delle procedure previste dalla legge.</p> <p>SANZIONE: indennità risarcitoria compresa tra le 12 e le 24 mensilità, tenuto conto dell'anzianità del dipendente, della dimensione aziendale, del comportamento delle parti</p>	
Inidoneità/comporto	
<p>Caso di illegittimità del licenziamento intimato per sopravvenuta inidoneità fisica o superamento del periodo di comporto</p> <p>SANZIONE: possibile reintegrazione più risarcimento danni retributivi fino a un massimo di 12 mensilità, oltre ai contributi previdenziali e assistenziali, dedotto l'<i>aliunde perceptum e percepiendum</i>.</p>	<p>Caso di difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore</p> <p>SANZIONE: reintegrazione più indennità risarcitoria sino a un massimo di 12 mensilità</p> <p><i>Nota bene:</i> il regime sanzionatorio nell'ipotesi di licenziamento in violazione del periodo di comporto non viene espressamente disciplinato dalla norma.</p> <p>Dubbi interpretativi: tutela indennitaria in base all'articolo 3, comma 1, del Dlgs 23/2015</p> <p>Oppure: reintegrazione in base all'articolo 3, comma 3, del Dlgs 23/2015</p> <p>Oppure: nullità e ripristino <i>status quo ante</i></p>
Fino a 15 dipendenti	
<p>In caso di licenziamento illegittimo intimato per giusta causa o giustificato motivo</p> <p>SANZIONE: riassunzione o, in alternativa, indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.</p>	<p>In caso di licenziamento illegittimo intimato per giusta causa o giustificato motivo</p> <p>SANZIONE: indennità risarcitoria pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità.</p>

JOBS ACT

9

La riforma
nel pubblico

L'altro versante della riforma

Armonizzazione difficile tra pubblico e privato

di **Marco Lovo**

Il lavoro pubblico non poteva sfuggire al processo di riforma che ha interessato il lavoro privato. Questo processo ripropone la controversa questione della convergenza tra la due discipline che, pur non avendo né potendo avere anche in virtù dei principi costituzionali i caratteri di una completa sovrapposizione, è stato posto fin dall'approvazione del Dlgs 165/2001 (Tupi) nei termini di una tendenziale assimilazione, in modo da preservare i tratti di specialità del rapporto di lavoro pubblico in un quadro di progressivo avvicinamento della regolamentazione di tale rapporto a quella prevista per quello privato.

Sul piano del diritto positivo, la questione sembrerebbe poter essere risolta sulla base del principio sancito dall'articolo 2, comma 2 del Testo unico sul pubblico impiego, che ha esteso al pubblico la disciplina prevista dal Codice civile e dai rapporti di lavoro subordinati dell'impresa privata, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel medesimo testo unico.

Tale principio estende, infatti, al pubblico le norme che sono approvate per il privato, a meno che esse non contrastino

con la disciplina speciale che lo stesso decreto legislativo ha preservato per il lavoro pubblico.

La norma, formulata secondo la tecnica del rinvio mobile, consente inoltre un processo di adeguamento costante, perché tutte le norme approvate per il rapporto di lavoro subordinato dell'impresa privata, salvi i limiti detti, sono automaticamente estese anche al lavoro pubblico.

Tuttavia, lo sviluppo normativo successivo non è apparso del tutto coerente con tale impostazione, sia per aver accentuato gli aspetti di specialità della disciplina del lavoro pubblico (si pensi, ad esempio, alle norme che hanno posto i limiti alle assun-

La tendenziale assimilazione stabilita nel Dlgs 165 è stata spesso tralasciata

zioni, che hanno bloccato la contrattazione collettiva o che hanno congelato le retribuzioni dei dipendenti pubblici), sia per aver escluso l'applicazione della disciplina del privato al rapporto di lavoro pubblico (come ad esempio si è verificato per gli istituti contrattuali flessibili disposta dal Dlgs 276/2003) sia, ancora, per aver ritenuto applicabili soltanto i principi della regolamentazione prevista per il privato, demandando a una futura "armonizzazione" l'applicazione degli stessi al pubblico impiego (come nel caso della legge Fornero 92/2012).

In questo quadro, il principio della tendenziale assimilazione tra il rapporto di lavoro pubblico e quello privato, sancito dall'articolo 2, comma 2 del Dlgs 165/2001, sembra aver perso quota, e quindi si rende necessario indagare di volta in volta se vi siano ragioni che possano escluderne l'applicabilità nei casi specifici.

Sulla base di queste considerazioni c'è da chiedersi, pertanto, se risultino applicabili a tale settore anche le novità introdotte dai decreti delegati emanati in attuazione della legge delega 183/2014, e segnatamente quelle disposte dal Dlgs 23/2015 in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, o se invece il legislatore abbia voluto diversificare il proprio intervento, limitandosi, nel pubblico, alla regolamentazione della legge delega 124/2015 e degli emanandi decreti legislativi.

Un problema analogo si era posto anche in riferimento alla disciplina introdotta dalla legge Fornero, sia in relazione all'articolo 18, sia al rito che tale riforma aveva introdotto, ottenendo risposte conformi per quanto attiene all'applicazione di quest'ultimo (per esempio, Tribunale di Perugia, 15 gennaio 2013) e divergenti per quel che riguarda la disciplina sostanziale (in senso favorevole Tribunale di S Maria Capua Vetere 2 aprile 2013, sfavorevole Tribunale di Roma 23 gennaio 2013).

Il problema dell'applicabilità al settore pubblico della disciplina del licenziamento a tutele crescenti si pone, tuttavia, per certi versi, in modo difforme rispetto alla legge Fornero, perché in quest'ultimo caso il dilemma sull'estensibilità al pubblico nasceva dal pasticcio normativo provocato dai commi 7 e 8 dell'articolo 1, che da un lato consideravano le disposizioni della medesima legge come principi da applicare al settore pubblico «in coerenza con quanto disposto dall'articolo 2, comma 2» del Dlgs 165/2001 e dall'altro, invece demandavano l'applicazione al settore pubblico a una futura "armonizzazione".

Al contrario della legge Fornero, il Dlgs 23/2015 non contiene alcuna norma che escluda il pubblico impiego dall'ambito di applicazione della stessa equindi si pone il problema della sua applicabilità, anche se il Governo si è "pronunciato" in senso contrario.

Le tesi a confronto

Nel silenzio delle disposizioni vi è chi, nei primi commenti dottrinari, ha escluso che essa possa applicarsi al pubblico impiego in quanto destinata al solo settore privato, come si evincerebbe dall'ambito di applicazione indicato dall'articolo 1, comma 1 del medesimo decreto legislativo, che è riferito a chi riveste la qualifica di «operai, impiegati o quadri».

In realtà - si potrebbe controbattere - tale formulazione non ostacola, e anzi si presta, in quanto legge relativa al rapporto di lavoro subordinato dell'impresa privata, ad applicarsi anche al pubblico per effetto di quanto disposto dall'articolo 2, comma 2 del Dlgs 165/2001.

Anche l'obiezione secondo cui la disciplina del rapporto di lavoro pubblico prevederebbe una specifica regolamentazione delle fattispecie di licenziamento (come il licenziamento disciplinare previste dall'ar-

articolo 55-quater del Dlgs. 165/2001), non varrebbe tuttavia a escludere che, una volta verificatasi la fattispecie sostanziale prevista da tale disciplina, si possano applicare gli effetti previsti dal Dlgs 23/2015, ove non diversamente regolate da specifiche disposizioni.

Vi è poi un'ulteriore tesi di chi sostiene che l'applicabilità al pubblico di discipline privatistiche sarebbe soggetta a limiti derivanti dai principi costituzionali, e quindi sarebbe possibile escludere l'applicazione di tali discipline ogni qual volta esse contrastino con tali principi, posti a tutela della funzione del dipendente pubblico e della sua imparzialità. Le modifiche alla disciplina degli effetti dei licenziamenti si porrebbero, secondo questa opinione, in contrasto con tali principi e ciò varrebbe ad escluderne l'estensione al settore pubblico. Peraltro, laddove si ritenesse di optare per la tesi dell'inapplicabilità, si riaprirebbe la questione dell'estensione al rapporto di lavoro pubblico delle disposizioni della legge Fornero (sia per quanto attiene alla disciplina sostanziale che a quella processuale), che a questo punto avrebbero cessato di valere per il settore privato (per gli assunti dalla data di entrata in vigore del Dlgs 23/2015) e resterebbero invece in vita per quello pubblico.

La questione è destinata, pertanto, a rimanere aperta, a meno che tra gli interventi di coordinamento delle norme che saranno effettuati dai decreti legislativi di semplificazione in attuazione della legge delega non si ritenga di cogliere l'occasione per inserire una disposizione che espressamente la chiarisca.

La legge delega 124/2015.

Dedicata alla "riorganizzazione delle amministrazioni", e quindi rivolta specificamente al settore pubblico, è la disciplina contenuta nella legge delega 124/2015.

Non essendo possibile in questa sede un

esame esaustivo delle disposizioni, ci soffermeremo sugli aspetti salienti della disciplina che, al di là di specifici e settoriali interventi sembra essere principalmente rivolta a tre macro-aree della regolamentazione del rapporto di lavoro pubblico: dirigenza, sistemi di reclutamento e istituti contrattuali flessibili, valutazione degli enti e dei dipendenti.

La riforma della dirigenza pubblica

La disciplina si situa in un quadro di rafforzamento del principio di separazione tra indirizzo politico-amministrativo e gestione nonché di maggiore responsabilizzazione della dirigenza anche mediante la ridefinizione dei diversi profili di responsabilità.

La prima importante novità introdotta riguarda l'istituzione di un ruolo unico per i dirigenti statali (dal quale è esclusa la dirigenza scolastica) nonché l'abolizione, all'interno di tale ruolo, della distinzione tra dirigenti di prima e di seconda fascia; l'istituzione di un ruolo unico per i dirigenti regionali (inclusi i dirigenti delle Camere di commercio nonché i dirigenti amministrativi, professionali e tecnici del Servizio sanitario nazionale ed esclusi i dirigenti medici, veterinari e sanitari del Servizio sanitario), nonché di un ruolo unico per i dirigenti degli enti locali.

L'inserimento nei ruoli, oltre a rendere omogenei all'interno degli stessi le procedure di accesso, la formazione e i trattamenti economici fondamentali ed accessori, consente alle amministrazioni di poter attingere a ciascun ruolo ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali e ai dirigenti di transitare dall'uno all'altro ruolo sulla base di un principio di "piena mobilità".

Al ruolo unico si accede attraverso due canali (corso-concorso e, per i posti disponibili in dotazione organica non coperti tramite tale procedura, concorso pubblico),

ma per step successivi.

I vincitori del corso-concorso, infatti, vengono “immessi in servizio” come funzionari per un periodo di tre anni (che può essere ridotto in relazione all'esperienza lavorativa nel settore pubblico o all'estero) e soltanto all'esito di tale periodo essi vengono inseriti nel ruolo unico.

Anche i vincitori di concorso pubblico non accedono immediatamente al ruolo. Per un periodo di tre anni (anch'esso riducibile sulla base degli stessi criteri sopra evidenziati per i vincitori di corso-concorso), infatti, vengono assunti a tempo determinato.

La successiva assunzione a tempo indeterminato avviene dopo tale periodo e previo esame di conferma da parte di un organismo indipendente: ove, invece non sia data conferma, la legge delega prevede la risoluzione del rapporto di lavoro, ferma restando la possibilità per il dirigente di essere inquadrato nella qualifica di funzionario.

La gestione di ciascun ruolo è affidata dalla legge delega ad una Commissione, nominata sulla base di modalità che ne assicurino l'indipendenza e la terzietà. Alla Commissione sono, inoltre, riconosciute ulteriori competenze sia in fase di assegnazione degli incarichi, sia in fase di revoca conseguenti a provvedimenti di riorganizzazione dell'amministrazione.

Sotto il primo profilo, spetta alla Commissione verificare il rispetto dei requisiti e dei criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali fissati da ciascuna amministrazione nonché di effettuare una preselezione di un numero predeterminato di candidati per gli incarichi di vertice e per quelli corrispondenti ad uffici di livello dirigenziale generale.

Sotto il secondo profilo, è attribuito alla Commissione il compito di formulare un parere obbligatorio e non vincolante sulla revoca di incarichi dirigenziali disposta

dall'amministrazione in conseguenza di un provvedimento di riorganizzazione della stessa.

In questo modo si è cercato di introdurre una valutazione da parte della Commissione sull'esercizio del potere organizzativo dell'amministrazione, che può costituire un deterrente (per la verità assai flebile considerata la natura non vincolante del parere espresso) alle riorganizzazioni strumentali o fittizie.

Uno degli effetti dell'istituzione del ruolo unico dei dirigenti riguarda anche la distinzione tra titolarità del rapporto di lavoro dirigenziale e incarico dirigenziale.

L'elemento di novità consiste nel fatto che mentre prima il dirigente riceveva l'incarico dall'amministrazione di cui era dipendente, a seguito della riforma questo legame sembra essere scisso: da un lato, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato che si acquisisce con l'immissione in ruolo, dall'altro il conferimento dell'incarico dirigenziale da parte di uno specifico ente.

L'incarico dirigenziale è conferito previo avviso mediante procedura comparativa sulla base di criteri del tutto analoghi a quelli già previsti dall'articolo 19, comma 1 del Dlgs 165/2001. La durata dell'incarico è fissata in quattro anni, salva la facoltà per l'ente di disporre il rinnovo, previa partecipazione da parte dell'interessato alla procedura di avviso pubblico e purché egli abbia ottenuto una valutazione positiva.

Il rinnovo può essere disposto per due anni e per una sola volta, mentre la proroga dell'incarico è ammessa soltanto «per il periodo strettamente necessario al completamento delle procedure per il conferimento del nuovo incarico».

Il sistema di conferimento degli incarichi dirigenziali amplia, dunque, le possibilità di scelta da parte degli organi di governo, che, nel rispetto delle modalità e dei criteri previsti nonché della disponibilità manifestata

da chi ha preso parte alla procedura, possono attingere dai singoli ruoli e accresce conseguentemente il carattere fiduciario dell'incarico conferito.

Se a questo si aggiunge la facoltà per gli organi di governo di assegnare anche a chi non abbia superato il corso-concorso o il concorso pubblico incarichi dirigenziali a tempo determinato, in virtù di quanto previsto dall'articolo 19, comma 6 del Dlgs 165/2001, si comprende come lo spettro della decisione che gli organi di governo assumeranno sia veramente molto esteso.

Ove, inoltre, il dirigente non ottenga da parte di un'amministrazione un incarico dirigenziale, egli viene collocato in disponibilità, ma se ha conseguito una valutazione negativa, dopo un certo periodo (da precisare nei decreti delegati) di collocamento in disponibilità, egli decadrà dal ruolo.

È quindi presumibile che questo meccanismo spingerà i dirigenti ad accreditarsi agli occhi della politica per evitare di restare privi di incarico.

I dirigenti apicali

Nonostante, infine, l'istituzione dei ruoli comporti una omogeneizzazione dei dirigenti iscritti, per quanto attiene agli enti locali la legge delega individua la figura dei dirigenti apicali.

Tali dirigenti sostituiranno i segretari comunali e provinciali, che vengono aboliti dalla riforma, nei compiti di attuazione dell'indirizzo politico, coordinamento dell'attività amministrativa e controllo della legalità della stessa; ai dirigenti apicali è attribuita anche la funzione rogante.

Il passaggio dall'una all'altra figura è reso meno traumatico dalla previsione dell'inserimento ex lege dei segretari nel ruolo unico dei dirigenti degli enti locali e dalla predeterminazione di un periodo transitorio di tre anni nel quale le funzioni di dirigenti apicali dovranno essere attribuite agli ex segretari.

L'istituzione dei dirigenti apicali è obbligatoria, fatta salva la gestione associata di tale funzione da parte dei Comuni di minori dimensioni demografiche. Gli incarichi di funzione dirigenziale apicale cessano automaticamente, ove non siano rinnovati entro 90 giorni dalla data di insediamento degli organi esecutivi.

Sistema di reclutamento

Un secondo aspetto sul quale si concentra la legge delega di riforma riguarda i sistemi di reclutamento. L'intervento del legislatore è ispirato sul punto ad alcuni fondamentali principi che possono essere sintetizzati nel modo che segue. Primo criterio è l'accentramento delle procedure concorsuali, che dovranno essere effettuate in ambiti sufficientemente ampi da garantire un'adeguata partecipazione e il contenimento dei costi necessari per il loro espletamento. Secondo criterio riguarda la revisione delle stesse prove concorsuali, in modo che esse non accertino soltanto il possesso di nozioni teoriche, ma anche la capacità dei candidati di applicarle ai casi concreti.

La legge delega prevede, inoltre, la valorizzazione del titolo di dottore di ricerca e della conoscenza della lingua inglese, mentre sopprime il requisito del voto minimo di laurea per la partecipazione ai concorsi. Dal testo finale della legge delega è stato, inoltre, espunto l'emendamento approvato dalla commissione Affari costituzionali della Camera che consentiva di attribuire un peso diverso al voto di laurea a seconda dell'università di provenienza.

È prevista, inoltre, una riduzione dei termini di validità delle graduatorie degli idonei, per evitare i fenomeni di protrazione abnorme dei termini che si sono verificati per gli enti sottoposti a limitazione delle assunzioni, in conseguenza delle reiterate proroghe disposte ex lege, anche per periodi ultradecennali.

Lavoro flessibile

Per quanto attiene alle forme di lavoro flessibile, l'articolo 17, lettera o) della legge delega prevede l'individuazione di "limitate e tassative fattispecie", che siano compatibili con il rapporto di lavoro pubblico e con le esigenze organizzative e funzionali delle amministrazioni pubbliche.

In proposito, il Dlgs 81/2015, contenente la disciplina delle forme di contratto di lavoro flessibile, non ha indicato un criterio univoco sull'applicabilità delle stesse al pubblico impiego, ma è intervenuto con singole disposizioni che sanciscono l'applicabilità in tutto o in parte (articolo 12 in materia di part time; articoli 44, comma 1 e 45, comma 1 in materia di apprendistato; articolo 48, commi 2 e 4 sul lavoro accessorio) o la non applicabilità della regolamentazione prevista al settore pubblico (articolo 2, comma 4 sulle collaborazioni organizzate dal committente, articolo 13, comma 5 in materia di lavoro intermittente e articolo 31, comma 4 in materia di somministrazione a tempo indeterminato).

Una regolamentazione ad hoc (articolo 14, comma 1) è invece prevista dalla stessa legge delega in materia di telelavoro, che dovrà essere esteso ad almeno il 10% dei dipendenti, ove essi lo richiedano, previa implementazione delle modalità tecniche da attuarsi entro l'arco di un triennio.

Valutazione di enti e dipendenti pubblici

Un terzo ambito di intervento della legge delega che merita di essere sottolineato riguarda la valutazione dei dipendenti. Si tratta di una materia che era stata ampiamente disciplinata dal Dlgs 150/2009, che ne aveva fatto uno degli elementi propulsivi per una riforma delle pubbliche amministrazioni.

Il blocco delle retribuzioni, disposto dal decreto legge 78/2010 (legge 122/2010),

unitamente al blocco della contrattazione collettiva hanno tuttavia reso problematica l'attuazione del sistema di valutazione e misurazione della performance previsto dal Dlgs 150/2009, con particolare riguardo a quella che era stata ritenuta la "norma simbolo" (articolo 19), contenente la previsione di un criterio di ripartizione della retribuzione accessoria dei dipendenti basato su tre fasce.

Con il Dlgs 141/2011 il congelamento di tale sistema è stato definitivamente sancito e la sua applicazione rinviata ad una tornata contrattuale successiva a quella del quadriennio 2006-2009 non ancora intervenuta alla data di entrata in vigore della legge delega.

Nel frattempo, pur prescindendo dal sistema delle fasce, il trattamento accessorio dei dipendenti è stato comunque obbligatoriamente connesso ai risultati dei sistemi di valutazione in forza di quanto disposto dall'articolo 3, comma 5 del Dlgs 150/2009.

Il funzionamento di tali sistemi, tuttavia, è apparso ancora soggetto a forti elementi di criticità a cui la legge delega cerca di ovviare sulla base di alcuni criteri direttivi che dovranno poi trovare attuazione nei decreti delegati.

Tra questi, si segnala il criterio relativo alla «riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio»: in effetti, una delle problematiche più ricorrenti in questa materia riguarda la sfasatura temporale tra l'approvazione dei sistemi di programmazione e l'assegnazione degli obiettivi ai dipendenti.

Altra indicazione di rilievo riguarda la semplificazione delle norme in materia di valutazione, che dovrebbe consentire di limitare gli adempimenti burocratici e formalisti e garantire una maggiore effettività dei sistemi di valutazione.

