



SPECIALE

JOBS ACT

RASSEGNA STAMPA TEMATICA

27 febbraio 2015

-- Ufficio stampa FENEALUIL NAZIONALE --

BANCHE NEL MIRINO

Italia, legge di stabilità verso l'approvazione Ue

Da Bruxelles promozione con qualche ombra
Ok riforme e tenuta dei conti del Tesoro

Marco Zatterin A PAGINA 4

Italia, Legge di stabilità verso la promozione Ue

Venerdì nel Rapporto sul debito nessuna infrazione. Banche nel mirino

0,3
per cento
La correzione del deficit strutturale a cui Renzi e Padoan si sono impegnati

4
miliardi
I fondi aggiuntivi che Roma avrebbe dovuto tirare fuori per non farsi sanzionare

I tre punti del documento

Il debito
Dopo aver esaminato la natura del buco e le attenuanti la Commissione non dovrebbe avviare una procedura

Le riforme
Bruxelles dovrebbe riconoscere che il governo si è portato avanti, grazie a Jobs Act e riforme di Senato e Ra.

I nodi
Il dossier banche è ancora lacunoso: le sofferenze crescono e gli istituti italiani sono considerati poco contendibili

MARCO ZATTERIN
CORRISPONDENTE DA BRUXELLES

Promozione con un alto numero di sfumature di grigio. «Nuances», le chiamano diplomaticamente a Bruxelles, dove si suggerisce che nel «Rapporto Italia» della Commissione ci saranno tutti gli elementi perché la Legge di Stabilità 2015 ottenga l'approvazione dell'Ue, al termine del fitto dialogo che ha alimentato i tempi supplementari che Bruxelles ha concesso a Roma. Sembra convincere l'impianto delle riforme progettato dal governo Renzi, si vuole solo che procedano senza esitazioni, perché alcuni dossier avanzano e altri faticano nelle secche parlamentari o sono privi dei decreti attuativi. Pare positiva anche la tenuta ordinaria dei conti del Tesoro e se il debito viola ogni regola europea, e del buon senso, i tecnici dell'esecutivo non ritengono che sia il caso aprire una procedura. È il nuovo look delle istituzioni: ci sono la flessibilità e il giudizio più politico.

La resa dei conti

La resa dei conti delle economie europee con la Commissione - istituzione che verifica il rispetto di regole e impegni che le capitali si sono date -, era prevista per venerdì, ma le ultime parlano di uno slittamento a lunedì, da confermare. I tecnici sono al lavoro, anche se il grosso risulta definito. Per l'Italia ci saranno due documenti principali, più un terzo tecnico sulla contabilità pubblica. Il primo è il rapporto detto «ex art. 126.3» del Trattato di Lisbona, inevitabile per colpa del passivo abnorme che la Repubblica porta con sé. Dopo aver esaminato la natura del buco di bilancio, e le attenuanti del caso (riforme e recessione), il testo non dovrebbe consigliare l'avvio d'una procedura di debito eccessivo. Nel caso, ci si attende che il rapporto faccia da severo monito senza che si proceda con un nuovo caso italiano.

L'incartamento numero due è la «Country Analysis» in cui la

Commissione misura i progressi d'ogni paese rispetto alle raccomandazioni concordate col Consiglio, cioè con gli altri governi. Bruxelles dovrebbe riconoscere che il governo si è portato avanti e risparmiarsi la decisione di «una procedura di squilibrio macroeconomico». Piacciono il Jobs Act, la riforma del Senato, l'avviata semplificazione della pubblica amministrazione.

Le lacune del credito

A chiedere in giro le cose che non vanno ancora, tutti parlano subito delle banche, dossier dalle criticità alleggerite grazie alla rifor-



ma delle popolari, e tuttavia ancora lacunoso per colpa della governance poco chiara (sotto tiro cooperative e fondazioni, «non si capisce chi comanda», spiegano a Bruxelles) e la bassa contendibilità; preoccupa l'alto volume dei crediti in sofferenza ed incagliati. Non si identificano problemi sul fronte delle pensioni e si attendono gli effetti dell'intervento sulla scuola, mentre si sottolinea l'esigenza di una riforma della giustizia civile e un'apertura dei mercati e delle professioni.

Solo un paio di anni fa, sarebbe finita altrimenti. Senza la matrice della flessibilità disegnata in gennaio, non sarebbe bastato lo 0,3% di correzione del deficit strutturale a cui Renzi e Padoan si sono impegnati nel 2015: Roma avrebbe dovuto tirar su 4 miliardi in più per non vedersi sanzionare. Invece nulla, quest'anno è andata, ma il prossimo sarà diverso. La fine della recessione riporterà lo sforzo strutturale allo 0,5%. Un bel problema, se riforme e crescita non faranno il loro dovere.

LA TUTELA SUL POSTO DI LAVORO È OGGI FITTIZIA PERCHÉ PUÒ SALTARE DA UN GIORNO ALL'ALTRO

La vera novità del Jobs act non è l'abolizione dell'art.18 ma l'aiuto a favore del disoccupato per fargli trovare un nuovo posto di lavoro

DI FILIPPO MENICHIINO

Esattamente un anno dopo il suo annuncio, il Jobs Act trova finalmente attuazione legislativa. Come sempre, i media puntano più sull'aspetto emozionale, sottolineando la sostanziale dipartita dell'art. 18 e l'attesa messianica per la creazione di nuovi posti e dell'indennità di disoccupazione per tutti. In realtà, continua a sfuggire ai più, il tendenziale spostamento di asse nelle politiche del lavoro; dalla visione dell'azienda intesa come ammortizzatore sociale, nella quale molte necessità sociali dello Stato venivano scaricate sul privato, ad una nuova visione di Welfare ove lo Stato deve fare la sua parte.

Ad ognuno, sembra dire il governo, la propria responsabilità, alle aziende di produrre ricchezza ed occupazione, allo Stato di occuparsi dei soggetti deboli che hanno perduto il posto: questo è lo scambio che il governo ha posto in essere quando ha deciso di flessibilizzare il rapporto di lavoro, con la contropartita di un welfare solidale, alla stregua di ciò che succede da cinquant'anni nei paesi europei più evoluti. È inutile scannarsi sulla conservazione del posto di lavoro che un giorno potrebbe non esserci più, molto meglio tentare di proteggere il lavoratore sul mercato garantendogli la sua occupabilità, indipendentemente dalle vicende individuali lavorative.

Ciò che sembra avere in animo il governo non è più il vetusto schema delle politiche passive del lavoro, con l'utilizzo improprio della Cigs: 20 miliardi all'anno per lo più utilizzati come mera assistenza, senza creare nulla per il futuro dei lavoratori che, una volta terminata la Cigs, si trovano soli ad affrontare il mercato. Il governo punta alle politiche attive, tesse non soltanto a dare sostegno al reddito dei lavoratori, ma a consentire loro un percorso alla ricerca di una nuova occupazione. Nella legge delega, viene individuato il cosiddetto «contratto di ricollocazio-

ne» che darebbe diritto al lavoratore di spendere un «voucher» nelle agenzie per il lavoro accreditate, sia pubbliche che private.

C'è molta resistenza, nel pubblico, per l'apertura del settore ai privati, e la burocrazia ministeriale è stata molto lenta nel disporre i necessari meccanismi giuridici per l'attuazione della ricollocazione nei casi in cui doveva essere applicata (clamoroso è il caso Alitalia). Ma il governo è ben fermo nell'obiettivo, anche se i fondi a disposizione sono soltanto 50 milioni all'anno, pochissimi rispetto ai paesi europei, ma comunque meglio di niente, poiché si dimostra che il Paese si sta indirizzando verso un nuovo welfare. Ebbene l'esiguità delle risorse economiche, comporterà che i destinatari del contratto di ricollocazione saranno soltanto i «nuovi assunti» che verranno licenziati senza giustificazione, come misura aggiuntiva alle indennità già previste per il licenziamento ingiustificato, e i disoccupati di lunga durata, mentre gli altri, e coloro che risolveranno consensualmente il rapporto, ne saranno esclusi.

Allo stato, dunque, i lavoratori cui si applicheranno le nuove norme del Jobs Act saranno solo i nuovi assunti, con la deroga dei disoccupati da più di 12 mesi; i vecchi avranno ancora la tutela dell'articolo 18! Il tempo dirà quale tutela sia migliore, se una tutela su un posto di lavoro che da un giorno all'altro potrebbe non esserci più, o una tutela del lavoratore sul mercato, con aiuto alla ricerca del posto. Nei talk show televisivi non si parla mai del contratto di ricollocazione, e tutti sono ossessivamente concentrati su l'articolo 18 sì, o l'articolo 18 no, e se sarà più facile licenziare. Certamente sarà più facile però con una tutela in più di prima, ma i precari, tutti i giovani scandalosamente fuori mercato, avranno molte più opportunità di essere assunti a tempo indeterminato. Come sempre sono i fattori emozionali a tenere banco; e purtroppo anche questo è uno specchio del paese.



La Nota

UNA SCELTA CHE RIPORTA IL GOVERNO AL CENTRO

Massimo Franco

La soddisfazione del governo è comprensibile. L'approvazione della riforma del lavoro segna la caduta di un tabù culturale, prima ancora che politico. E permette a Matteo Renzi di sottolineare come ad un anno dall'inizio della sua esperienza come premier, un simile risultato fosse pressoché impensabile. Il plauso del Nuovo centrodestra, che riconosce nel testo una propria vittoria, e di Confindustria, e il gelo del sindacato e della sinistra del Pd, trasmettono tuttavia una fotografia bifronte. Il presidente del Consiglio considera il provvedimento la fine degli alibi per le imprese che non vogliono assumere. E già intravede duecentomila nuovi posti di lavoro. Si tratta di una sfida, più che di una certezza. Renzi la lancia, ed è deciso a considerarla vincente, anche perché scommette su una ripresa favorita dal calo del prezzo del petrolio e dagli aiuti della Banca centrale europea. In qualche misura, la evoca e quasi la anticipa, conscio che il giudizio della Commissione Ue sul suo governo dipenderà dalla sua capacità di non fermarsi sulle riforme. Ma sa bene che gli effetti non possono essere immediati. La stessa enfasi con la quale viene data per archiviata la precarietà dovrà sottoporsi alla dura verifica dei prossimi mesi. Politicamente, le decisioni prese ieri sono una manovra di «ricentraggio» del suo governo. Dopo l'elezione di Sergio Mattarella al Quirinale e la rottura del patto del Nazareno con Silvio Berlusconi, a sinistra erano spuntate molte aspettative. Si pensava ad un Renzi pronto a spostare in quella direzione l'asse della maggioranza; e a concedere di più sui temi sociali ai settori del Pd vicini alla Cgil.

Il Consiglio dei ministri, invece, ha ignorato gli orientamenti delle commissioni parlamentari in cui queste componenti avevano detto «no» ai licenziamenti collettivi. Ed ha mantenuto invece l'impostazione voluta dal gruppo di Alleanza popolare (Ncd più Udc) di Angelino Alfano. Il risultato è di puntellare l'alleanza di governo; e di tenere alta la tensione con il Movimento 5 stelle e la sinistra del suo partito, che lo accusa di avere ubbidito alla cosiddetta «troika» Fmi-Bce-Commissione Ue. Ma è un prezzo che Renzi paga volentieri, se questo permette di acquistare credito internazionale. D'altronde, il fronte interno sembra fargli meno paura. La frattura dentro FI è profonda, e le ombre processuali che continuano a proiettarsi su Berlusconi lo rendono sempre meno influente.

Questo potrebbe avere conseguenze anche sullo scontro con le opposizioni sulle riforme costituzionali. Sulla scelta di abbandonare l'aula della Camera in segno di protesta contro l'«arroganza» del governo non si vede più la compattezza di qualche giorno fa. Quanto al Jobs act, è vero che in sé è un'incognita, né potrebbe essere altrimenti. Gli scettici ci vedono come minimo una legge confusa e fonte di confusione; e soprattutto un favore alle imprese per licenziare con meno vincoli. Ma molto dipende dalle prospettive economiche. Per funzionare, la riforma ha bisogno di segnali tali da consentire nuova occupazione. Il vero tabù da far crollare sarà questo. © RIPRODUZIONE RISERVATA

Le nuove regole

Che il lavoro non sia più una parentesi

Enrico Marro

A un anno dal suo insediamento alla guida del governo, Matteo Renzi porta a casa la prima parte del Jobs act, la riforma del lavoro che annunciò l'8 gennaio 2014, ancor prima di diventare presidente del Consiglio. Alla base del progetto

ci sono sempre state due idee. Che da un lato bisognasse accogliere la richiesta delle aziende di rendere meno costose le assunzioni e più semplici i licenziamenti. Ma che allo stesso tempo si dovessero superare tutte quelle forme di lavoro precario che anziché essere l'eccezione sono diventate la regola, cioè il canale normale di accesso al lavoro proprio perché il contratto a tempo indeterminato costa troppo ed è eccessivamente rigido. Insomma, il modello di riferimento è la flexicurity

di stampo scandinavo. Che però sta in piedi solo se accanto alla semplificazione dei licenziamenti c'è il potenziamento dei sussidi

e delle politiche di ricollocamento per chi perde il lavoro. Per ora i licenziamenti sono stati facilitati, ma l'ampliamento degli ammortizzatori sociali è insufficiente e non interamente finanziato (come lo stesso governo ha dovuto ammettere) e l'Agenzia unica per il collocamento è di là da venire.

Ma, restando alle decisioni prese ieri, si tratta di valutare l'impatto che esse potranno avere rispetto a due obiettivi indicati dallo stesso governo: più posti di lavoro e più stabili. Si tratta di una «scommessa» come ha ammesso il ministro del Lavoro. Che presto tutti potremo verificare.

Oggi, ogni 100 nuovi assunti, solo 15 lo sono a tempo indeterminato mentre i restanti 85 entrano con le più diverse forme di precarietà, col contratto a termine a fare la parte del leone. Nel 2015, invece, col nuovo contratto a tutele crescenti introdotto dal Jobs act, che permette di licenziare quasi sempre dietro indennizzo, e soprattutto gode degli sgravi fino a 8.060 euro (per tre anni), si dovrebbe assistere a un boom di questi nuovi rapporti di lavoro. Per le aziende, di regola, non ci sarà infatti un contratto più conveniente di quello a tutele crescenti. Non solo.

La riforma Renzi-Poletti, a differenza di quella Monti-Fornero che per prima intaccò il tabù dell'articolo 18 (diritto al reintegro), arriva alle soglie di una probabile ripresa dell'economia anziché nel pieno della crisi più grave del Dopoguerra. Insomma, è ragionevole pensare che pian piano gli occupati aumentino e che il contratto a tutele crescenti, già nel 2015, si affermi come il canale di assunzione preferito dalle imprese. Tra l'altro, con il non trascurabile effetto di un miglioramento della produttività. Tutto ciò dovrebbe incentivare il governo a proseguire sulla strada del Jobs act, probabilmente prorogando gli sgravi ora previsti solo per le assunzioni fatte nel 2015.

Ma la scommessa non riguarda solo l'innescò di un circolo virtuoso per l'economia. Riguarda anche il miglioramento delle condizioni delle persone. Renzi ha voluto questa riforma non solo per spingere le aziende a investire, ma anche, come ha spiegato lui stesso, per dare ai giovani una condizione di stabilità lavorativa (che non significa un posto per sempre), dalla quale dipende la stessa prospettiva di vita. Il punto allora è come verrà considerato dalla società il nuovo contratto, che nominalmente è «a tempo indeterminato a tutele crescenti». Si affermerà nei fatti come una forma sostanzialmente stabile e quindi utilizzabile, per esempio, per ottenere un mutuo oppure verrà sfruttato come una parentesi dalla durata incerta di cui approfittare per fare il pieno degli sgravi senza credere in una nuova prospettiva di qualità del lavoro? In quest'ultimo caso, sarebbe una grande occasione sprecata.

Enrico Marro

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'ANALISI

Attenti, i cococò non spariranno

Il «Jobs Act» cancella le collaborazioni a progetto ma non quelle coordinate e continuative, che rischiano di avere anzi un nuovo sviluppo, più «selvaggio». Probabile anche un boom delle partite Iva
Piergiovanni Alleva

Preso visione dei decreti attuativi della delega sul mercato del lavoro (il cosiddetto Jobs Act), e dei loro pessimi contenuti (superamento dell'articolo 18; decurtazione degli ammortizzatori sociali) ci preme trattare subito del terzo decreto cioè di quello sulle tipologie contrattuali, ampiamente propagandato e incentrato sulla asserita abolizione delle collaborazioni coordinate continuative. Invero, sulla assoluta negatività degli altri decreti, in tema di licenziamenti e flexsecurity , nessuno può aver dubbi, mentre è necessario sfatare immediatamente l'idea che il governo Renzi abbia bensì "rottamato" l'articolo 18 ma, in compenso, abbia anche effettivamente abolito quella tipologia di lavori precari. La verità è del tutto diversa perché dal decreto sulle tipologie contrattuali può, invece, derivare un rilancio massiccio e "selvaggio" delle collaborazioni coordinate e continuative nella loro forma più pericolosa quella "senza progetto" (co.co.co.) che la legge Biagi aveva in qualche modo contenuto e marginalizzato. Oppure, può derivarne una vera alluvione di false partite Iva, con grave danno, oltre che dei lavoratori, degli Istituti previdenziali. Per comprendere appieno le ragioni di quanto qui si afferma è necessario, però, comprendere le varie "fasi" di un vicenda, giuridico-concettuale e storica, un po' intricata, ma assai istruttiva per valutare appieno la disonestà di chi ci governa, e acquisire alcune nozioni preliminari importanti: 1) La prima nozione è che nel campo del lavoro autonomo si fronteggiano due fondamentali figure: da una parte il lavoro autonomo "vero", quello dell'imprenditore e del professionista che vendono sul mercato beni e servizi da loro prodotti mediante loro organizzazione e ciò fanno attraverso la emissione ai clienti di una fattura gravata da imposta Iva (con apertura, pertanto anzitutto di una partita Iva), e dall'altra parte il lavoratore cosiddetto "parasubordinato", ossia il collaboratore coordinato e continuativo (co.co.co.) che senza mezzi propri, presta personalmente la sua attività coordinata con la attività di impresa di un committente, non sulla base di richieste formulate volta per volta, ma di un accordo programmatico iniziale destinato a durare nel tempo. 2) Queste problematiche, all'apparenza un po' astruse, hanno investito il diritto del lavoro quando con la legge finanziaria dell'anno 2000 si è consentito di stipulare co.co.co. non più, come a prima, solo per prestazioni artistiche e di alta professionalità, ma per qualsiasi mansione, anche di basso livello professionale. Si è scatenata, allora, una vera "corsa al co.co.co.", contratto che in pratica è quasi indistinguibile da quello di lavoro subordinato, ma consente (o consentiva) di non pagare contributi, né ferie e 13° mensilità, e di licenziare liberamente il lavoratore. La "corsa al co.co.co." è stata interrotta - occorre ricordarlo - dalla legge Biagi, positiva su questo (solo) punto: con l'articolo 61 del Dlgs. 276/2003 fu stabilito che salve alcune limitate eccezioni, le collaborazioni coordinate e continuative dovevano essere finalizzate alla realizzazione di uno specifico progetto (nasceva così il co.co.pro.), diverso dalla normale produzione del committente, altrimenti per l'articolo 69 della stessa legge si convertivano tout court in rapporti di lavoro subordinato. Questa regola di "conversione" valeva - occorre subito dirlo - per tutte le collaborazioni, sia con mansioni di alto che di basso rilievo e con qualsiasi ampiezza di autonomia esecutiva, anche in ordine a tempi , luoghi modalità della prestazione. 3) Come hanno allora reagito gli imprenditori allo "stop" ai co.co.co "normali" da parte della legge Biagi? Per un po' hanno cercato di utilizzare i co.co.pro., mettendo sulla carta progetti improbabili e stiracchiati, poi hanno deciso di fare un "salto di corsia" e di ricorrere sempre, a fini simulatori, al rapporto di lavoro autonomo "puro", imponendo al lavoratore di aprire una partita Iva e di emettere fatture. 4) Alla vigilia del Jobs Act , il problema del precariato attraverso collaborazioni coordinate e continuative era dunque già risolto, o in via di risoluzione ma il governo Renzi, fingendo di chiuderlo definitivamente, lo ha invece riaperto, con prospettive pericolosissime, mediante il decreto sulle tipologie contrattuali. Lo ha fatto, a nostro avviso, con astuzia serpentina e vediamo come: ha previsto l'abolizione dei co.co.pro., e quindi anche della loro normativa, compresi i fondamentali articoli 61-69

Dlgs. 276/2003, i quali come detto, avevano l'effetto di proibire i co.co.co., prevedendo, in mancanza di progetti la conversione automatica in rapporti di lavoro subordinato. Gli ingenui che si rallegrano dell'abolizione dei co.co.pro. non si rendono conto che con essi salta il "tappo" che ha impedito di dilagare ai co.co.co. "normali", i più pericolosi. Si obietterà che, però, l'articolo 47 del decreto attuativo contempla, a sua volta, la «riconduzione al lavoro subordinato delle collaborazioni coordinate continuative», ma proprio qui sta il trucco (o la seconda parte del trucco) perché l'articolo 47 contempla solo una modesta parte delle collaborazioni, quelle che già di per sé appaiono essere in realtà lavoro subordinato. Ossia quelle, dice il decreto, che «si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro». E tutte le altre? Che fine fanno quelle con prestazioni prevalentemente ma non esclusivamente personali o con contenuto non ripetitivo ma di concetto, o in cui sia il prestatore a poter decidere tempi e luogo della prestazione? Poiché non sono più "intercettate" dagli articoli 61-69 Dlgs. 276/2003 dovrebbero ora avere corso libero, e si crea così, un ampio spazio dove le collaborazioni potrebbero nuovamente moltiplicarsi liberamente, con evasione delle regole del diritto del lavoro e senza lo spauracchio della necessità di un progetto. Uno spazio che, probabilmente, nelle intenzioni dei "consiglieri governativi" dovrebbe esser occupato, dal cosiddetto «contratto economicamente dipendente», ossia da una forma rivista di co.co.co., ma ancora ben lontano dalle garanzie (quelle rimaste) del lavoro subordinato. Oppure, costituire spazio di colonizzazione per le false partite Iva, che significativamente il decreto attuativo ignora, ma che, al confronto, appaiono prospettiva meno pericolosa. Concludiamo, osservando che, una volta scoperto il trucco, i rimedi non sarebbero difficili: basterebbe modificare l'articolo 47 del decreto attuativo, prevedendo una nozione ampia di collaborazione da ricondurre a lavoro subordinato e chiarire che il regime Iva cui venga eccezionalmente sottoposta una prestazione (continuativa) non ne cambia la natura. Ma a chi affidare tale compito? Non certo alla cosiddetta «sinistra Dem» che ora versa lacrime di cocodrillo dopo aver di fatto collaborato all'approvazione del Jobs Act e all'abolizione dello Statuto dei Lavoratori, con ogni sorta di ipocrisia e di complicità. Anche Fantozzi, a un certo punto, è andato in pensione! Occorre, semplicemente, che l'opposizione sociale esprima un nuovo soggetto politico.

Jobs act. Se un'azienda si ingrandisce oltre la soglia, applica le regole previste dalla nuova disciplina anche ai vecchi assunti

Tutele crescenti sopra 15 dipendenti

Si tratta dell'unico caso di estensione generale delle disposizioni agli attuali occupati
Aldo Bottini

Il decreto sul contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato** a tutele crescenti si applica a tutti i **datori di lavoro**, indipendentemente dalle dimensioni, dal numero di occupati e anche dall'attività esercitata, posto che ne è espressamente prevista l'applicazione anche alle organizzazioni di tendenza. Al suo interno, però, il decreto opera una differenziazione di trattamento per quei datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti nell'unità produttiva o nell'ambito dello stesso comune, salvo che, pur rimanendo al di sotto di tali limiti, assommino 60 dipendenti complessivi sul territorio nazionale.

La prima significativa differenza assume particolare rilievo perché costituisce un'eccezione al principio secondo cui il decreto si applica solo ai lavoratori assunti dopo la sua entrata in vigore. Infatti il datore di lavoro che, per effetto di nuove assunzioni, superi la fatidica soglia dei 15 dipendenti, applicherà a tutti propri dipendenti, quindi anche ai vecchi assunti, la nuova disciplina. È l'unico caso di applicazione delle nuove disposizioni agli attuali occupati. Proprio per questo, qualcuno ha già prospettato un possibile eccesso di delega, fondato sul fatto che la legge 183/2014 aveva circoscritto l'intervento legislativo delegato ai soli nuovi assunti. D'altra parte si tratta di una disposizione più che opportuna: in mancanza di essa, il superamento della soglia comporterebbe l'applicazione ai vecchi lavoratori dell'articolo 18, con evidente effetto dissuasivo rispetto a nuove assunzioni. La seconda differenza volta a favorire le piccole imprese riguarda la misura dell'indennità prevista quale sanzione per il licenziamento illegittimo, che viene dimezzata. Quindi l'indennizzo ammonterà a una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio (anziché due) in caso di illegittimità del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), con un minimo di due e un massimo di sei.

È esclusa, con riferimento al licenziamento disciplinare, la possibilità di disporre la reintegrazione, anche nel caso di insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, che comporta nelle imprese di dimensioni maggiori l'applicazione di tale rimedio. Invece, in caso di licenziamento fondato ma affetto da vizi formali (difetto di motivazione) o procedurali (violazione della procedura di contestazione disciplinare), l'indennizzo a carico delle piccole imprese sarà pari a mezza mensilità per anno di servizio, tra un minimo di uno e un massimo di sei.

Mentre i datori di lavoro che superano la soglia dimensionale per effetto di nuove assunzioni applicheranno a tutti i propri dipendenti la medesima disciplina, per le imprese che resteranno sotto il tetto dei 15 dipendenti vi sarà una, sia pur lieve, differenza di tutele in caso di licenziamento illegittimo tra nuovi assunti e attuali occupati. A questi ultimi, infatti, continuerà ad applicarsi il vecchio regime di stabilità obbligatoria, che prevede un indennizzo determinato dal giudice (sulla base di alcuni parametri) tra un minimo di 2,5 e un massimo di sei mensilità. Per tutti, vecchi e nuovi assunti, si applica la reintegrazione in caso di licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale. Sotto questo profilo nulla cambia per le piccole imprese, già in precedenza soggette in questi casi alla "tutela reale", cioè alla reintegrazione accompagnata dal risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni perdute, con possibilità per il solo lavoratore di optare, in luogo della reintegrazione, per un'indennità sostitutiva di 15 mensilità. Qualche problema potrebbe invece derivare alle piccole imprese da una modifica dell'ultima ora apportata al decreto: lo spostamento della norma sul licenziamento per inidoneità fisica o psichica, che tuttora prevede la reintegrazione, dall'articolo 3 all'articolo 2 del testo. Mentre prima era evidente che tale norma non si applicasse alle piccole imprese, ora la nuova collocazione in un articolo di applicazione universale pone più di un dubbio. Anche le piccole imprese potranno utilizzare, per i licenziamenti, la nuova forma di conciliazione agevolata, successiva al licenziamento, introdotta dal decreto, che prevede la possibilità (non l'obbligo) per il datore di lavoro di offrire

al dipendente, in una sede "protetta" e a mezzo assegno circolare, un importo predeterminato esentasse. Se il lavoratore accetta, la questione licenziamento è definitivamente chiusa. Per le piccole imprese, l'importo è dimezzato: mezza mensilità per anno di servizio, con il minimo di uno e il massimo di sei.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

la spinta per la ripresa

mutato, ma sempre protagonista il nuovo volto del ceto medio

Centralità Ha ridotto la propensione al consumo e al destino impiegatizio, rilanciando l'imprenditorialità e adottando nuovi valori. Confermandosi così decisivo per l'uscita dalla crisi
Giuseppe De Rita

Governo, Banca d'Italia, Confindustria, e due giorni fa l'Ocse, sembrano congiuntamente orientati a vedere il 2015 come un anno di consistente ripresa, quasi un *annus felix*. Per una volta su tale previsione non è consentito l'abituale scetticismo: sia perché è ben noto il livello di affidabilità dei modelli econometrici utilizzati nei quattro ambienti citati, sia perché dopo tanti anni di visioni catastrofiche l'opinione pubblica ha diritto a qualche speranza e a qualche buona attesa.

I modelli econometrici e l'opinione pubblica sono comunque solo i terminali di presa d'atto delle dinamiche del sistema; e non possono indicare quindi in concreto «chi fa la ripresa», quali soggetti cioè sono oggi sotto sforzo per produrre quella dinamica complessa che si fa poi numero e modello. Le risposte più correnti ne danno il merito alla politica della Banca centrale europea, alla caduta del prezzo del petrolio, alla perdita di valore dell'euro; risposte tutte corrette sul piano tecnico e a dimensione internazionale, ma che nulla ci dicono sulla possibilità che sia in atto un protagonismo collettivo, di dinamica di massa. Un protagonismo che non sarebbe nuovo nella nostra società, visto che i suoi più recenti cicli di sviluppo sono stati alimentati da energie collettive tutte interne al sistema (nella ricostruzione post bellica; come nella proliferazione dell'economia sommersa e della piccola imprenditorialità degli Anni 70 e 80; e come, al limite, nella collettiva reazione di sopravvivenza alla crisi degli ultimi anni). Ma è un protagonismo su cui si sono nel tempo addensate dubbi.

Non siamo sicuri che ci siano in campo energie collettive paragonabili al passato, visto che gli ultimi anni ci hanno certamente impaurito e rattrappito. La pubblicistica maggioritaria sembra orientata a darne la colpa alla crisi del ceto medio, alla fine di quel processo di cetomedizzazione che ha cambiato l'Italia dal '70 in poi. E su tale crisi ruotano tutti i richiami che angosciano l'opinione pubblica (la caduta dell'occupazione e dei consumi, la moltiplicazione dei precari sbandati e frustrati, il ritorno indietro di decenni nel tenore di vita delle famiglie, eccetera).

Non sono convinto di questa usuale connessione fra crisi del sistema e declino del ceto medio; e per questo ho cominciato a controllare se e come il nostro ceto medio abbia non solo ben fronteggiato la crisi, ma stia anche tentando nuovi spazi di protagonismo.

Per fronteggiare la crisi ha via via ridotto le sue due opzioni storiche: la propensione al consumismo, contro la quale si affermano oggi valori e comportamenti di sobrietà e di razionale monitoraggio dei consumi; e la propensione al destino impiegatizio, contro la quale sempre più si sperimentano le sfide e gli stress per soluzioni di responsabilità individuale al problema della sopravvivenza. È un'inversione sottile ma che si riscontra facilmente nei comportamenti di massa di coloro che ancora «vogliono» essere ceto medio: di qui il privilegio dato al risparmio (conti correnti bancari, polizze vita, fondi comuni); alla volontà di fare della casa il pilastro patrimoniale del presente e del futuro; al riordino degli stili di vita individuali e collettivi.

Se da un lato questa maturazione valoriale annuncia un pericolo di rinserramento prudenziale, dall'altro sposta il nostro ceto medio verso un silenzioso rilancio del tradizionale «fai da te». Certo i flussi di nuova iniziativa imprenditoriale sono lontani da quelli degli Anni 70, ma si possono vedere tracce di una analoga accumulazione di risorse da giocare in proprio. Abbiamo così un rilancio enorme dell'accumulazione finanziaria sommersa (per quasi la metà dei servizi artigiani e per un quarto di quelli professionali il conto è saldato in nero e in contanti); abbiamo, spesso in contiguità con il sommerso, la crescita di imprese a bassa soglia di ingresso (nella ristorazione nelle aree urbane come nell'agriturismo nelle zone rurali di qualità); abbiamo sempre più iniziative di lavoro in proprio delle donne giovani; abbiamo ormai più del 10% delle piccole imprese gestite da stranieri. Così non ci si può meravigliare se nel 2014 è continuato a crescere il

I NUOVI DECRETI

Il futuro del lavoro e l'addio all'ipocrisia

Alberto Orioli

Alla fine il Jobs act è un corredo di riforme con cui l'Italia tenta di deviare il fiume del lavoro verso il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti lasciando l'alveo accidentato delle forme precarie e iperflessibili. Perché l'operazione funzioni ha bisogno di due sponde: quella delle regole da semplificare e da rendere più adatte alle forme del nuovo lavoro; e quella dei fondi pubblici, dote indispensabile per la gestione degli incentivi, delle forme di decontribuzione e delle misure di assistenza per chi perda il posto e si impegni in azioni di formazione e ricerca di nuove opportunità lavorative.

Le nuove regole adesso ci sono e, salvo l'incognita sempre presente dello sviluppo dei contenziosi di fronte al giudice del lavoro, dovrebbero funzionare.

I fondi ci sono per due anni, ma con stanziamenti molto limitati e molto a rischio (come spiega Davide Colombo a pag. 4) tanto da far pensare a scelte "tattiche" di respiro ancora corto da affinare una volta verificata la reale configurazione del mercato del lavoro scaturito dalle nuove regole.

Resta il fatto che, come accreditano tutte le previsioni, una volta preso atto dell'alto potenziale dei nuovi contratti a tempo indeterminato, diventerà inevitabile affrontare il vero tema di riequilibrio competitivo del lavoro italiano: il cuneo fiscale.

Diventerà inevitabile superare una fase straordinaria di incentivazione e allineare il carico fiscale e parafiscale a quello dei competitor per abbattere drasticamente il total tax factor che oggi grava sulle imprese italiane e ne riduce la competitività. Sforzi ne sono stati fatti in direzione dell'alleggerimento dell'Irap e questa è la direzione giusta, ma certo la strada è ancora lunga e avrà impatti non banali anche sul sistema di copertura nei conti pubblici e nel sistema di welfare così come lo conosciamo adesso.

Affrontare il tema del lavoro, del resto, significa da sempre "sconfinare" sulle misure di politica fiscale e contributiva e significa porre mano al funzionamento degli strumenti di ammortizzazione sociale e di previdenza. E anche questa volta la partita chiusa sul Jobs act indica chiaramente quali diventeranno i prossimi capitoli.

Continua pagina 3

Continua da pagina 1

Dal primo marzo, comunque, ci sarà un prima e un dopo del lavoro. A volte si dimentica, ma il Jobs act riguarda il solo futuro. Chi a quella data avrà già un lavoro, continuerà a farlo secondo le vecchie regole. Chi avrà il suo primo lavoro o un nuovo lavoro entrerà nel nuovo mondo dei contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, con la reintegra prevista dall'articolo 18 limitata ai licenziamenti discriminatori e ad alcune fattispecie di quelli disciplinari. Solo per chi lavora con i contratti a progetto si aprirà un regime transitorio in attesa del traghettamento, dal 2016, verso il nuovo contratto a tutele crescenti.

È il primo vero tentativo riformista che ha mantenuto il suo assetto di equilibrio razionale e di buonsenso senza derogare, nella messa a punto dell'ultimo istante, alle richieste di quanti, dalla sinistra del Pd a Sel, chiedevano una retromarcia su diversi fronti. È rimasta l'applicazione delle nuove regole sull'articolo 18 ai licenziamenti collettivi (d'altro canto fattispecie regina dei licenziamenti economici cui non si applica la reintegra); è rimasta la durata immutata dei contratti a termine rinnovabili 5 volte per 36 mesi; la normativa sul ri-mansionamento risulta equa e compatibile con i contratti. La rotta riformista mantenuta è un valore per chi guarda nel mondo alle reali intenzioni dell'Italia di voler affrontare, una volta per tutte, i nodi antichi della mancata modernizzazione.

D'altro canto, l'eliminazione dei contratti di collaborazione a progetto e la loro confluenza, di fatto, nel nuovo contratto a tutele crescenti a tempo indeterminato segna la fine dell'ipocrisia della iperflessibilità in ingresso e della ipergaranzia in uscita che ha ingannato alcune generazioni in nome di un "patto" squilibrato tra i diritti degli inclusi scambiata con le precarietà degli esclusi o degli entranti.

Uno squilibrio che, storicizzato, forse è stato anche necessario per incrinare il muro monolitico del tempo indeterminato fino ad allora superato solo dall'informalità (super-ipocrita) del lavoro sommerso. Uno squilibrio, tra l'altro, diventato tale a causa degli abusi che hanno di fatto snaturato una norma preoccupata, al suo nascere, di favorire la creazione di spezzoni di lavoro altrimenti persi. Tuttavia oggi - per fortuna - si guarda oltre.

Quanto suona anacronistico lo slogan di chi oggi grida alla libertà di licenziamento proprio mentre, per il solo effetto dell'attesa della riforma, sul mercato del lavoro si segna una prima timida ripartenza delle assunzioni, secondo una staffetta virtuosa tra nuovi contratti a termine e nuovi contratti a tutele crescenti. Quanto suona però eccessivamente affabulatorio lo slogan del premier secondo cui «d'ora in poi nessuno verrà lasciato solo». Il nuovo ammortizzatore sociale va nella direzione giusta ma avrà bisogno di diventare effettivamente universale e finanziato anche da chi oggi non lo fa (o lo fa attraverso fondi speciali affatto in equilibrio); avrà anche bisogno del corredo di un'agenzia nazionale per la gestione dei controlli e della vigilanza. Che non c'è. Così come ancora non c'è l'agenzia nazionale per l'impiego che possa raggruppare Isfol e Italia Lavoro nonché i soggetti privati impegnati nella gestione del lavoro a somministrazione e le strutture locali dei Centri per l'impiego e arrivare finalmente a una gestione razionale dell'incontro tra chi cerca e chi offre lavoro.

Questi due nuovi soggetti sono persi nelle nebbie della discussioni preliminari perché in contrasto con il Titolo V della Costituzione. E oggetto dei bersagli del sindacato. Tuttavia la via del riformismo è imboccata. Ora non resta che fare il secondo, poi il terzo e il quarto passo. Stare fermi non paga mai. Tantomeno adesso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il governo prova a cambiare volto al mercato con un intervento a più velocità che si combina con incentivi e agevolazioni

Parte la sfida del nuovo lavoro

Al via le regole su licenziamento e ammortizzatori - Revisione in vista per i contratti

Maria Carla De Cesari

Il contratto a tutele crescenti si applicherà ai nuovi assunti dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo approvato dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio. Il nuovo regime che caratterizza il contratto a tempo indeterminato in base all'indennizzo, crescente con l'aumentare dell'anzianità lavorativa, nel caso di licenziamento illegittimo interessa il settore privato. Gli assunti in precedenza resteranno soggetti, in caso di licenziamento riconosciuto illegittimo, alla disciplina della legge Fornero o, nel caso delle piccole imprese, la legge 604/66.

La nuova disciplina vale per i nuovi assunti, operai, impiegati e quadri e - come specifica il decreto legislativo - per i lavoratori destinatari della conversione di un contratto a tempo determinato o di un rapporto di apprendistato. Le tutele crescenti si applicheranno anche ai vecchi assunti delle imprese fino a 15 dipendenti che dovessero superare la soglia dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo.

In caso di licenziamento illegittimo, il regime generalizzato del risarcimento, parametrato all'anzianità aziendale, coinvolge anche i lavoratori licenziati da un appaltatore: per calcolare l'anzianità di servizio e, di conseguenza, l'importo dell'indennità, non si tiene conto solo del rapporto intercorso con l'ultimo datore di lavoro, ma - se c'è stato un cambio di appalto - si considera tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività.

La formula indennitaria per i licenziamenti è controbilanciata dall'opzione normativa del contratto a tempo indeterminato, accompagnata dall'incentivo della decontribuzione, per i nuo-

vi assunti fino al 31 dicembre: i datori di lavoro beneficeranno di uno sgravio contributivo fino a 8.060 euro, per tre anni.

Se il contratto subordinato a tempo indeterminato diventa, grazie alle scelte normative e agli incentivi economici, conveniente, "flessibile" (nel caso di eventuali licenziamenti) ed efficiente (per la possibilità del datore di lavoro di pianificare l'investimento sul personale), il Governo dovrà impegnarsi per garantire - a regime - un taglio generalizzato del costo del lavoro. Nello stesso tempo, occorrerà coordinare la revisione delle tipologie contrattuali con la programmazione degli ammortizzatori sociali. Per i collaboratori, infatti, l'assegno mensile di disoccupazione è sperimentale per quest'anno.

Anche per quanto riguarda la disciplina dei congedi parentali è necessario trovare un quadro stabile, che consenta - come promesso anche dalla legge Fornero - di fruire dei congedi a ore. Nello stesso tempo occorrerà mantenere la promessa dell'indennità di maternità anche per le collaboratrici iscritte alla Gestione separata, a prescindere dal versamento dei contributi da parte del committente.

La partita aperta è quella delle politiche attive: la delega è in qualche modo vincolata alla futura riforma costituzionale, in cui dovrebbero venir meno le competenze concorrenti proprio sulle politiche del lavoro. Proprio in questo ambito c'è la scommessa di trasformare i servizi pubblici da uffici di burocrazia a organizzatori delle iniziative per migliorare l'occupabilità delle persone che hanno perso il lavoro, tenendo conto delle competenze e della domanda del mercato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





LICENZIAMENTI ECONOMICI

Solo un risarcimento. A fronte di un licenziamento per motivi economici che viene giudicato illegittimo, il dipendente assunto con contratto a tutele crescenti non avrà più la possibilità di riprendere il suo posto di lavoro, nemmeno in caso di manifesta insussistenza del fatto. I datori di lavoro avranno inoltre a disposizione una procedura di conciliazione per evitare successivi contenziosi. Le nuove regole si applicano anche ai licenziamenti collettivi, per i quali ad esempio rispetto al passato la violazione dei criteri di scelta sarà compensata solo con un risarcimento.

► pagina 42

Motivo economico, niente reintegra

Non c'è ritorno al lavoro neanche in caso di manifesta insussistenza del fatto

Angelo Zambelli

Le norme sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti si applicheranno a tutti gli impiegati, operai e quadri assunti dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo approvato, in via definitiva, dal Consiglio dei ministri il 20 febbraio.

Le nuove previsioni apportano rilevanti modifiche in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (ma non solo) eliminando, da un lato, la farraginosa procedura preventiva presso la Dtl - oggi prevista per le imprese sopra i 15 dipendenti - e, dall'altro, la reintegrazione in caso di licenziamento illegittimo.

Nel caso in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, infatti, il lavoratore avrà diritto esclusivamente a un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di anzianità aziendale, con un limite minimo di quattro mensilità (cioè per evitare "licen-

ziamenti facili" nei primi due anni) e un massimo di 24 mensilità, in linea con quanto sin qui stabilito dalla riforma Fornero.

Con questa riforma si viene dunque a creare un doppio binario tra nuovi e vecchi assunti. A questi ultimi continueranno ad applicarsi le norme previste dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, come modificate dalla Riforma Fornero che, in caso di illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, prevedono la possibilità di ottenere la «tutela reale» del posto di lavoro, seppur soltanto nei casi di «manifesta insussistenza del fatto» posto alla base del licenziamento.

In particolare, l'articolo 18 dello Statuto stabilisce che il giudice, laddove accerti la manifesta insussistenza del fatto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «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,

con il massimo di 12 mensilità (di qui la definizione di tutela reintegratoria "attenuata") e la deduzione sia di quanto il lavoratore ha percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative sia di quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. È inoltre dovuto 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).

Il nuovo decreto pone fine a



un sistema sanzionatorio che, nel riferirsi ad 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. Infatti, è eliminata la «tutela reale» per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Va sottolineata la modifica del legislatore, che nel testo definitivo del decreto ha sostituito alla «retribuzione globale di fatto» introdotta dalla legge 108/1990 quella prevista dall'articolo 2120 del Codice civile che, da un lato, è certamente più puntuale dal punto di vista tecnico e, dall'altro, è tendenzialmente di maggior favore, essendo quest'ultimo un concetto estremamente ampio che ricomprende istituti nella pratica oggi spesso esclusi dal computo indennitario. Resta da verificare cosa intenda il legislatore con «ultima» retribuzione: volendo azzardare un'interpretazione di buon senso il riferimento potrebbe essere alla retribuzione annuale precedente su cui è stato calcolato e accantonato il Tfr, piuttosto che la semplice retribuzione mensile, la cui base di calcolo potrebbe risentire di transitorie, quanto stagionali e/o periodiche oscillazioni.

Le realtà minori. In caso di aumento dell'organico la disciplina si applica anche ai vecchi assunti

Pmi, oltre 15 addetti tutele crescenti per tutti

L'ECCEZIONE

Nel caso d'insussistenza del fatto materiale le aziende più piccole rimangono esenti dall'obbligo della reintegrazione

Simonetta Candela

■ Il nuovo regime dei licenziamenti contenuto nel decreto legislativo approvato il 20 febbraio dal Consiglio dei ministri trova applicazione - con riferimento ai nuovi assunti - a tutti i datori di lavoro privati a prescindere dal numero di dipendenti occupati e dalla natura dell'attività esercitata. Si tratta di una novità di grande portata, tesa a superare la tradizionale dicotomia di tutele tra aziende di grandi e piccole dimensioni.

La tutela reale, posta dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, trova applicazione esclusivamente nei confronti dei datori di lavoro che integrino il requisito dimensionale previsto dalla legge 300/70 (oltre 15 dipendenti - oltre cinque in caso di impresa agricola - occupati presso l'unità produttiva dove ha avuto luogo il licenziamento o nel territorio del comune, ovvero oltre 60 dipendenti occupati complessivamente da uno stesso datore di lavoro), restandone pertanto escluse quelle che sono state conseguentemente definite "piccole imprese". Al di sotto di tali soglie, trova infatti applicazione la legge 604/66, in base alla quale, in caso di licenziamento illegittimo, il dipendente ha accesso unicamente al pagamento di una indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e sei mensilità (avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio, nonché al comportamento e alla condizione delle parti), senza possibilità di reintegrazione nel posto di la-

voro salvo nei casi di licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale.

È opinione diffusa che l'esclusione delle piccole imprese dall'area della tutela reale sia tra i fattori che hanno determinato la tendenza delle imprese italiane a evitare incrementi di organico suscettibili di rendere applicabile un sistema di tutele foriero di costi e incertezze.

Il decreto, dunque, con la previsione di un'unica disciplina dei licenziamenti applicabile ai neoassunti, imperniata sul carattere indennitario della tutela contro i licenziamenti illegittimi, si propone l'obiettivo di favorire la crescita degli organici, in particolare nelle piccole aziende, che - si ricorda - rappresentano il 98% del tessuto produttivo e industriale del nostro paese.

Proprio per questo motivo le disposizioni sul contratto a tutele crescenti hanno trovato per le piccole imprese alcune deroghe ed eccezioni rispetto alla disciplina generale.

Nella disposizione dedicata alle piccole imprese (articolo 9), viene innanzitutto previsto un dimezzamento dell'ammontare delle indennità dovute in caso di licenziamento ingiustificato. La misura dell'indennità applicabile ai nuovi assunti risulterà pertanto variabile, in relazione alla sola anzianità di servizio, da un minimo di una a un massimo di sei mensilità.

Viene ridotto l'ammontare dell'importo che può essere offerto al lavoratore in sede conciliativa al fine di evitare il giudizio relativo alla legittimità del licenziamento secondo quanto previsto dalla nuova "offerta di conciliazione" introdotta con il decreto: anche in questo caso l'importo risulterà compreso tra una e sei mensilità.

Come in precedenza, la tutela reale trova applicazione esclusivamente in caso di licenziamento discriminatorio, nullo o in forma orale. Il decreto si cura infatti di precisare che - a differenza di quanto avviene per le aziende di grandi dimensioni - anche l'accertata insussistenza del fatto materiale contestato non comporterà, per le piccole imprese, l'ordine di reintegrazione.

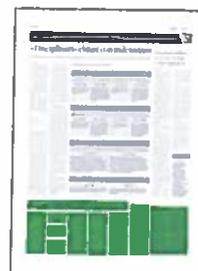
Restano aperti alcuni profili interpretativi e alcune criticità.

La prima riguarda il potenziale contrasto con il principio posto dalla legge delega, che prevede espressamente l'applicabilità della disciplina attuativa solo «alle nuove assunzioni». Infatti, l'articolo 1, comma 3, del decreto prevede, nel caso delle piccole imprese che superino la soglia occupazionale dei 15 dipendenti in conseguenza delle nuove assunzioni effettuate dopo l'entrata in vigore del decreto, che anche il licenziamento dei cosiddetti "vecchi assunti" sia disciplinato dalle nuove tutele, con ciò prestando il fianco a censure di legittimità costituzionale per eccesso di delega.

La seconda riguarda la collocazione, in sede di approvazione definitiva e in accoglimento di una delle osservazioni formulate dalla Commissione lavoro del Senato, della disposizione sul licenziamento per inidoneità fisica o psichica dall'articolo 3 all'articolo 2 del decreto.

Così facendo ci si domanda se il legislatore abbia voluto prevedere un'ulteriore ipotesi di licenziamento discriminatorio o comunque, nullo, come tale applicabile anche alle piccole imprese. Nella versione originaria dello schema di decreto la previsione era, invece, contenuta nell'articolo relativo al licenziamento per giustificato motivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Disciplina uniformata

01 | IL PRINCIPIO

Il nuovo regime del licenziamento per i futuri assunti sarà applicato a tutti i datori di lavoro privati, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati e dalla natura dell'attività esercitata. Viene così meno l'attuale differenza tra aziende con oltre 15 dipendenti (sei in caso di imprese agricole), a cui si applica l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e quelle sotto i 15, per cui non si applica

02 | L'OBIETTIVO

Con l'eliminazione del requisito dimensionale il nuovo decreto si propone di favorire la crescita degli organici in particolare in quelle piccole aziende che rappresentano il 98% del tessuto produttivo nazionale. Anche per questo motivo le disposizioni sul contratto a tutele crescenti trovano alcune deroghe ed eccezioni a favore delle realtà a

dimensioni ridotte

03 | I RISARCIMENTI

Sul fronte delle indennità dovute dal datore di lavoro in caso di licenziamento ingiustificato l'articolo 9 del decreto prevede un dimezzamento del loro ammontare, che potrà essere al massimo di sei mensilità. Analogamente viene dimezzato l'importo che può essere offerto dal datore di lavoro in sede conciliativa, anche questo ricompreso tra una e sei mensilità

04 | LA CRITICITÀ

Nel caso di piccole imprese che supereranno la soglia dei 15 dipendenti in conseguenza delle future nuove assunzioni l'articolo 1, comma 3, del decreto varato gli scorsi giorni prevede che siano disciplinati con le nuove tutele anche i vecchi assunti, prestando il fianco a censure di legittimità costituzionale per eccesso di delega



LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

In caso di contenzioso relativo a un licenziamento per motivi disciplinari sarà fondamentale provare la sussistenza o meno del fatto materiale. Solo in quest'ultimo caso, infatti, il procedimento si potrà concludere con la reintegra del dipendente al suo posto di lavoro. In caso contrario, le nuove regole prevedono un risarcimento compreso tra 4 e 24 mensilità in base all'anzianità.

Il contratto a tutele crescenti si applica anche ai nuovi assunti delle aziende che hanno fino a 15 addetti e, se superano tale soglia, pure a quelli già in servizio

► pagina 43

«Disciplinari» chiusi con indennizzo

Il lavoratore può tornare al suo posto solo se si prova la mancanza del fatto materiale

I PRINCIPI

Il giudice non può eccipire la sproporzione della sanzione. Cade il riferimento ai codici dei contratti collettivi

Franco Toffoletto

La modifica dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori operata dal decreto sulle tutele crescenti facente parte del Jobs act introdurrà, come avviene nella maggior parte degli altri Paesi europei, il rimedio generale, nel caso di accertamento di un licenziamento ingiustificato, del pagamento di una somma risarcitoria determinata in relazione all'anzianità di servizio (da quattro a 24 mensilità). Tale rimedio esclusivamente risarcitorio, però, trova applicazione soltanto per i rapporti di lavoro che insorgeranno dopo l'entrata in vigore della legge (il giorno dopo la sua pubblicazione sulla «Gazzetta Ufficiale»).

Pertanto, il regime previsto dall'articolo 18 (nella versione modificata nel 2012) resta applicabile a tutti i rapporti di lavoro costituiti prima di tale data.

Particolare è la disciplina del licenziamento per motivi disciplinari, che si fonda su un grave inadempimento (articolo 3 della legge 604/66) o su una giusta causa (articolo 219 del codice civile). Per tale tipo di licenziamento, sopravvive, seppure in limitati casi, diversi nelle due norme, anche il rimedio della reintegrazione. Un rimedio assai eccezionale, che, tanto per essere chiari, in altri Paesi non è di fatto mai applicato dai giudici, anche se previsto dalla legge, neppure nei casi di licenziamento discriminatorio. Ad esempio in Inghilterra, in caso di licenziamento discriminatorio, al giudice è consentito riconoscere un importo superiore al massimo inderogabile previsto nel caso di licenziamento illegittimo, che è di 76.574 sterline, corrispondenti a circa 103.941 euro.

Nell'articolo 18 si prevede che la reintegrazione (seppure con una sanzione di risarcimento del danno limitata al massimo a 12 mensilità per il tempo trascorso tra il licenziamento e l'ordine di reintegrazione, senza il minimo di cinque mensilità, dedotto quanto comunque il lavoratore

abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative o che avrebbe potuto percepire usando l'ordinaria diligenza) debba essere disposta dal giudice soltanto nel caso in cui sia accertata l'insussistenza del fatto contestato oppure nel caso in cui il fatto contestato sia vero, ma sia sanzionato dalla contrattazione collettiva applicata con una sanzione conservativa (multa o sospensione) e non con il licenziamento. La prova in giudizio dell'esistenza del fatto contestato spetta al datore di lavoro.

Diversa, di molto, la previsione della nuova disciplina. Si prevede che «esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia diretta-



mente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria (...) dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro (...), con un massimo di 12 mensilità.

Tre gli aspetti significativi di questa norma. Il primo, assai rilevante ed opportuno, è il caduto riferimento ai codici disciplinari contenuti nella contrattazione collettiva, che tanti problemi

crea giornalmente nelle aule giudiziarie in quanto in genere scritti assai male e con previsioni sanzionatorie del tutto sproporzionate alla gravità dei fatti e limitate dal ricorrere di situazioni di fatto del tutto irrealistiche. Ad esempio, sembra incredibile che la maggior parte dei contratti collettivi non consenta il licenziamento per la violazione del divieto di fumare (a meno che possa provocare danni alle persone e agli impianti) oppure che sanzioni soltanto con una multa o una sospensione «il diverbio litigioso con vie di fatto», se non abbia determinato una turbativa o nocumento al normale esercizio dell'attività aziendale... sulla produzione... e, ancora, che non consenta di licenziare il dipendente che si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza. Non vi è dubbio, comunque, che tutti i codici disciplinari contenuti nei

contratti collettivi vadano profondamente rivisti.

La seconda modifica importante della norma è la specifica previsione che il giudice non possa applicare il rimedio reintegratorio nel caso in cui ritenga il licenziamento sproporzionato rispetto al fatto contestato. E tale specifica previsione eviterà, senz'altro, quella differenza di giudizi alla quale invece si assiste da molti anni.

Infine, è rilevante sottolineare che la norma espressamente impone che sia data direttamente la prova che il fatto non esiste. La volontà del legislatore sembra quindi quella di evitare che l'incertezza probatoria, o la non certezza di alcuni elementi probatori, possa condurre ad una sentenza di reintegrazione.

Indubbiamente una rivoluzione copernicana.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il quadro dei licenziamenti per vecchi e nuovi assunti

Le sanzioni in caso di licenziamenti illegittimi per le aziende del settore privato

LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO



VECCHIO REGIME

FINO A 15 DIPENDENTI

Nel caso di licenziamento illegittimo previsto un risarcimento da 2,5 a sei mensilità (in alternativa l'azienda può scegliere la riassunzione)

SOPRA I 15 DIPENDENTI

Nel caso di licenziamento in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo è riconosciuta un'indennità da 12 a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. In caso di manifesta insussistenza del fatto, possibile la reintegrazione e un risarcimento fino a 12 mensilità

NUOVO REGIME

FINO A 15 DIPENDENTI

Prevista un risarcimento pari a una mensilità per ogni anno di servizio, con minimo di due e un massimo di sei

SOPRA I 15 DIPENDENTI

Per i nuovi assunti non si dovrà esasperare il tentativo di conciliazione alla Dtl. Nel caso di licenziamento illegittimo è prevista un'indennità (non soggetta a contribuzione) proporzionata all'anzianità lavorativa, da un minimo di quattro fino a 24 mensilità

LICENZIAMENTI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO SOGGETTIVO



VECCHIO REGIME

FINO A 15 DIPENDENTI

Nel caso di licenziamento illegittimo previsto un risarcimento da 2,5 a sei mensilità (in alternativa l'azienda può scegliere la riassunzione)

SOPRA I 15 DIPENDENTI

Prevista la reintegrazione (risarcimento fino a 12 mensilità) nel caso in cui sia accertata l'insussistenza del fatto contestato o se la violazione è punita, dalla contrattazione collettiva, con una sanzione conservativa. La prova dell'esistenza del fatto contestato spetta al datore di lavoro

NUOVO REGIME

FINO A 15 DIPENDENTI

Prevista un risarcimento pari a una mensilità per ogni anno di servizio, con minimo di due e un massimo di sei

SOPRA I 15 DIPENDENTI

Reintegrazione, con risarcimento (massimo 12 mensilità) solo nel caso in cui si dimostra, direttamente in giudizio, l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (senza alcuna valutazione circa la sproporzione della sanzione). In tutti gli altri casi somma risarcitoria da quattro a 24 mensilità

LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI



VECCHIO REGIME

PER TUTTE LE IMPRESE

Nel caso di licenziamento discriminatorio (per sesso, religione, pensiero politico eccetera) il giudice dispone la reintegrazione, con risarcimento di almeno cinque mensilità. Il lavoratore ha la facoltà di chiedere, al posto della reintegrazione, 15 mensilità di retribuzione entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla comunicazione. Il licenziamento verbale è nullo, con la reintegrazione. Nel caso di licenziamento illegittimo per inidoneità fisica o psichica - grandi aziende - la tutela reale è depotenziata: reintegra (o opting out) ma il risarcimento è al massimo 12 mensilità

NUOVO REGIME

PER TUTTE LE IMPRESE

Nel caso di licenziamento discriminatorio (per sesso, religione,, pensiero politico eccetera) il giudice dispone la reintegrazione con risarcimento di almeno cinque mensilità. Il lavoratore ha la facoltà di chiedere, al posto della reintegrazione, 15 mensilità di retribuzione entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla comunicazione. Il licenziamento verbale è nullo con reintegrazione. Per tutte le imprese nel caso di licenziamento illegittimo per inidoneità fisica o psichica c'è la nullità, con reintegrazione (opting out), con risarcimento di almeno cinque mensilità.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI



VECCHIO REGIME

Nel caso in cui non sia stata rispettata la procedura risarcimento da 12 a 24 mensilità. Nel caso in cui siano stati violati i criteri di scelta prevista la reintegrazione, insieme con un'indennità fino a 12 mensilità

NUOVO REGIME

Nel caso in cui non sia stata rispettata la procedura risarcimento da quattro (due mensilità per ogni anno di anzianità con un minimo di quattro) fino a 24 mensilità. Lo stesso vale nel caso di violazione dei criteri di scelta

Iscritti alla Gestione separata. La prestazione non è coperta da contributi figurativi

Per i cocopro senza più lavoro un aiuto mensile per il 2015

**Silvia Spattini
Josef Tschöhl**

■ Il decreto attuativo del Jobs Act sulle tipologie contrattuali eliminerà il lavoro a progetto, ma non tutte le possibili forme di collaborazione saranno soppresse. Intanto, con l'entrata in vigore del Dlgs sugli ammortizzatori, per ora il 2015, una nuova prestazione di tutela del reddito per i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, sostituisce la precedente una tantum, disciplinata dalla legge Fornero.

Da anni si parla di una possibile estensione dell'indennità di disoccupazione ai collaboratori coordinati e continuativi. Ancora una volta, nonostante la legge delega indicasse l'opzione dell'estensione dell'indennità di disoccupazione, con il decreto legislativo in materia di ammortizzatori sociali è stata istituita una prestazione apposita per questa categoria di lavoratori, denominata indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (Dis-Coll).

La principale differenza della nuova prestazione per i collaboratori coordinati e continuativi rispetto alle precedenti consiste nell'essere una prestazione periodica (mensile) e non più un trattamento una tantum. Inoltre, la nuova prestazione viene erogata agli aventi diritto nell'anno in cui si verifica l'evento di disoccupazione, mentre le prestazioni precedenti erano riferite ad eventi di disoccupazione verificatisi nell'anno precedente. Viene meno, adesso, anche il requisito della monocommitenza e il possesso di un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20 mila euro nell'anno precedente (conseguito in qualità di collaboratore coordinato e continuativo).

Anche se ai collaboratori coordinati e continuativi non è applicata la stessa prestazione dei lavoratori subordinati (Naspi), molti profili dell'indennità Dis-Coll (per esempio la determinazione di un reddito di riferimento, il calcolo dell'ammontare e della durata dell'indennità) sono disciplinati in modo simile. Nel dettaglio, sono destinatari di questa presta-

zione i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'Inps, esclusi gli amministratori e i sindaci delle società. I destinatari, inoltre, non devono avere partita Iva e non devono essere pensionati. Ulteriore requisito è la disoccupazione involontaria e acquisire lo stato di disoccupazione (come previsto dalle norme di legge). Sono, poi, individuati requisiti contributivi, consistenti in tre mesi di contribuzione nel periodo tra il 1° gennaio dell'anno solare precedente e la disoccupazione e un mese di contribuzione nell'anno solare della disoccupazione.

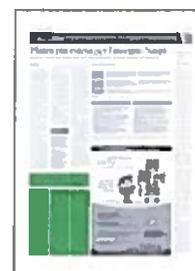
L'ammontare dell'indennità è pari al 75% del reddito medio mensile calcolato sull'anno di cessazione dal lavoro e sull'anno solare precedente, fino ad un reddito di riferimento di 1.195 euro per il 2015. In caso di un reddito superiore, l'indennità è incrementata del 25% della differenza tra il reddito medio mensile e i 1.195 euro. Come per la Naspi, l'importo massimo della prestazione è di 1.300 euro per il 2015 e a partire dal quarto mese si riduce del 3% al mese.

A differenza della Naspi, non è previsto per la Dis-Coll l'accreditamento di contributi figurativi, mentre è ugualmente assoggettata a imposizione fiscale, essendo sostitutiva del reddito.

Applicando il principio definito dalla legge delega di proporzionare le durate dei trattamenti alla storia contributiva dei lavoratori, anche la durata della Dis-Coll è calcolata in un numero di mesi pari alla metà delle mensilità di contribuzione relative al periodo di riferimento ovvero tra 1° gennaio dell'anno solare precedente quello dell'evento di cessazione dal lavoro e l'evento stesso.

Anche per la Dis-Coll è prevista la condizionalità alla permanenza dello stato di disoccupazione, oltre che alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione del lavoratore e di ricerca attiva di una nuova occupazione e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





AMMORTIZZATORI SOCIALI

Da maggio la Naspi prenderà il posto dell'Aspi e la nuova assicurazione sociale per l'impiego sarà potenzialmente utilizzabile da una platea più ampia rispetto all'ammortizzatore sociale che sostituisce. Sempre su questo fronte debutta l'indennità di disoccupazione per i co.co.co che prevede un trattamento mensile invece dell'una tantum della versione precedente. I disoccupati potranno contare inoltre sul contratto di ricollocazione che prevede l'intervento di intermediari per favorire l'individuazione di una nuova occupazione

► pagina 44

Platea più estesa per l'assegno Naspi

Richieste 13 settimane di contributi nei 4 anni precedenti e 30 giorni di lavoro nell'ultimo anno

**Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone**

■ Dal 1° maggio i lavoratori che perderanno involontariamente l'occupazione potranno contare su una nuova misura di sostegno al reddito. Si tratta della nuova Assicurazione sociale per l'impiego (Naspi): il decreto legislativo è stato approvato in via definitiva il 20 febbraio.

La nuova indennità si muove sullo stesso solco di universalismo della tutela già tracciato dall'Aspi (legge 92/2012): tutti i lavoratori dipendenti, con la sola esclusione degli assunti a tempo indeterminato dalle pubbliche amministrazioni e degli operai agricoli per i quali continua a trovare applicazione una normativa ad hoc. Si potrà avere la Naspi anche in caso di dimissioni per giusta causa nonché nelle ipotesi di risoluzione consensuale sottoscritta presso la Dtl in seno al tentativo obbligatorio di conciliazione introdotto dalla riforma Fornero.

Tre i presupposti (contemporanei) per accedere alla nuova prestazione: lo status di disoccupato (articolo 1, comma 2, lettera c, Dlgs 181/00); il possesso di contributi per almeno 13 settimane nei quattro anni che precedono la perdita del lavoro; 30 giornate di lavoro effettivo, nei 12

mesi antecedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Per l'Aspi è, invece, richiesta la presenza di contribuzione (Ds/Aspi) nella misura di almeno un contributo nel biennio antecedente il primo giorno di disoccupazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo privo di lavoro.

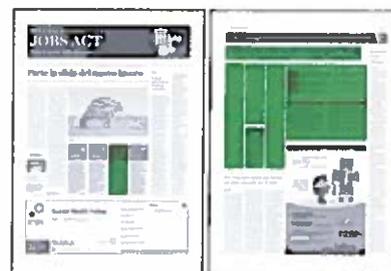
L'erogazione della Naspi è, altresì, subordinata alla regolare partecipazione alle politiche attive proposte dai Servizi per l'impiego.

La Naspi va ragguagliata alla retribuzione media mensile che si ottiene considerando gli imponibili previdenziali degli ultimi quattro anni. Il totale va diviso per le settimane di contribuzione e il risultato va moltiplicato per 4,33 (per rapportarlo a mese). Rispetto all'Aspi, quindi, aumenta l'arco temporale (quattro anni in luogo di due) preso in considerazione per l'individuazione della retribuzione media mensile e questo, in molti casi, contribuirà a ridurre l'entità. Laddove la retribuzione media mensile sia pari o inferiore a 1.195 euro (valore 2015 e annualmente rivalutabile), l'indennità sarà il 75% dell'importo. Nelle ipotesi in cui sia superiore, la prestazione sarà pari al

75% di 1.195 aumentato del 25% della differenza tra la retribuzione media mensile e 1.195 euro. È, in ogni caso, previsto un massimale di 1.300 euro, rivalutato ogni anno.

Rispetto ai criteri di determinazione della prestazione, vengono confermati gli indirizzi già seguiti per l'Aspi. Differente, invece, il decalage. La Naspi diminuisce del 3% mensile a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione; l'Aspi, invece, si riduce del 15% dopo i primi sei mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese.

Diversa anche la durata: la Naspi non segue le logiche dell'età del lavoratore (fino a 50 anni ovvero oltre) che caratterizzano l'Aspi. La nuova indennità è, infatti, concessa mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà di quelle oggetto di contribuzione negli ultimi



quattro anni. Ne consegue che, al massimo, la durata sarà 24 mesi. Dal 1° gennaio 2017, la prestazione si ridurrà fino a un massimo di 78 settimane di fruizione.

Come l'Aspi e a tutto vantaggio dei beneficiari, la nuova indennità non soggiace al prelievo del 5,84% previsto dalla legge 41/86.

I lavoratori che hanno titolo alla Naspi devono richiederla telematicamente all'Inps, entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Il termine è a pena di decadenza. La prestazione decorre dal giorno successivo a quello di trasmissione della domanda; in ogni caso, l'indennità spetterà dall'ottavo giorno successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro.

Molto articolata la normativa inerente la compatibilità e la cumulabilità della Naspi in caso di svolgimento di attività lavorativa (subordinata o autonoma). Il beneficiario può occuparsi con un rapporto di lavoro subordinato di durata massima di

sei mesi, senza decadere dall'indennità. In questo caso, la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. È, invece, prevista la decadenza nell'ipotesi in cui dall'occupazione superiore a sei mesi l'interessato ricavi un reddito annuale maggiore di quello minimo escluso da imposizione fiscale (8 mila euro). Se il reddito è inferiore, il lavoratore mantiene la prestazione, a condizione che, entro un mese dall'inizio dell'attività, comunichi all'Inps il ricavo annuo previsto. In questi casi, tuttavia, l'indennità viene ridotta. Tuttavia, il nuovo datore di lavoro/utilizzatore deve essere diverso da quello presso cui l'interessato prestava attività lavorativa e non devono sussistere rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

Semaforo verde alla Naspi anche nelle ipotesi di cessazione di uno dei rapporti part time instaurati dal lavoratore. Occorre, comunque, che il reddito percepito con gli altri rap-

porti sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione e che l'interessato lo comunichi all'Inps, entro un mese dall'invio della domanda di prestazione. Anche in questo caso, opera la riduzione dell'indennità.

Nel caso di svolgimento di attività autonoma o parassubordinata con un reddito inferiore al limite di esenzione fiscale (4.800 euro), non si decade dalla prestazione, che però viene contratta. L'interessato deve darne comunicazione all'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività.

In tutte le circostanze in cui operi la riduzione dell'indennità, la prestazione viene diminuita di un importo pari all'80% dei compensi preventivati, rapportati al tempo tra la data di inizio dell'attività e quella di conclusione del periodo di fruizione della prestazione o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione è oggetto di conguaglio (d'ufficio) al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN SINTESI

LA NASPI

La Naspi, dal 1° maggio, è l'assegno per i lavoratori che hanno perso l'occupazione. Può essere pagata al massimo per due anni ed è parametrata all'anzianità lavorativa e alla retribuzione

L'ASSEGNO ASDI

L'Asdi, l'assegno di disoccupazione erogato al massimo per sei mesi, una volta terminata la Naspi, a chi è privo di occupazione e in condizione di bisogno (misurato con Isee). È riservato a lavoratori con figli minori e prossimi al pensionamento. È pari al 75% dell'ultima Naspi

Gli ammortizzatori a confronto

	SOGGETTI E CONDIZIONI	DURATA
NASPI	Disoccupati licenziati o dimessi per giusta causa. Assistite anche le risoluzioni (ex art. 7, legge 604/66). Richieste 13 settimane di contributi nei 4 anni precedenti e 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi antecedenti	Per un numero di settimane pari al 50% di quelle coperte da contribuzione, negli ultimi 4 anni. Il massimo è, quindi, di 104 settimane, ridotte a 78 dal 2017
ASPI	Disoccupati licenziati o dimessi per giusta causa. Assistite anche le risoluzioni (ex art. 7, legge 604/66). Richiesti 2 anni di anzianità assicurativa e almeno 1 anno di contribuzione nel biennio recedente	Attualmente 10 mesi, elevati a 12 per lavoratori con più di 50 anni e a 16 mesi per lavoratori con più di 55 anni
MINI ASPI	Disoccupati licenziati o dimessi per giusta causa. Richieste 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi	50% delle settimane coperte da contributi negli ultimi 12 mesi.

IL CALCOLO

Lavoratore di 53 anni, che – nei quattro anni precedenti (208 settimane), interamente coperti da contribuzione – ha ricevuto le seguenti retribuzioni imponibili: €25.000 (1° anno precedente); 24.500 (2° anno precedente); 24.000 (3° anno precedente); 23.700 (4° anno precedente)

NASPI	ASPI
<ul style="list-style-type: none">• Per la Naspi la retribuzione da assumere a base di calcolo, è data dall'imponibile previdenziale del lavoratore degli ultimi quattro anni (97.200 : 208 X 4,33), la retribuzione mensile di riferimento sarà, quindi, pari a 2023,44 euro.• Occorre, quindi, un doppio calcolo. Dapprima si determina la prestazione base (75% di 1.195) che corrisponde a 896,25.• A questo importo va sommato il 25% del differenziale tra il reddito di riferimento mensile del lavoratore (2023,44) e la soglia (1.195).• La quota di prestazione ulteriore sarà di 207,11 euro [(2023,44 - 1.195) x 25%]. L'importo totale complessivo della nuova indennità sarà pari a 1.103,36 (896,25 + 207,11).• Il lavoratore può usufruire della Naspi per 24 mesi (104 settimane). La prestazione si riduce del 3% mensile dal primo giorno del 4° mese di fruizione	<ul style="list-style-type: none">• Per l'Aspi si deve prendere a parametro la retribuzione complessiva del lavoratore negli ultimi due anni, comprensiva di tutti gli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive (49.500 : 104 X 4,33), la retribuzione mensile di riferimento sarà, quindi, pari a 2.060,91 euro• Occorre un doppio calcolo. Dapprima si determina la prestazione base (75% di 1.195,37) che corrisponde a 896,53 euro• All'importo va sommato il 25% del differenziale tra il reddito di riferimento mensile del lavoratore (2.060,91) e la soglia ipotetica (1.195,37).• La prestazione ulteriore sarà di 216,39 [(2.060,91 - 1.195,37) x 25%]. L'importo totale complessivo della nuova indennità sarà pari a 1.112,92 (€ 896,53 + € 216,39). Il lavoratore usufruisce della prestazione per 12 mesi. L'Aspi è ridotta del 15% dal 6° mese

L'esempio prospettato è riferito a un lavoratore che ha contribuzione progressiva la più ampia possibile. Dal confronto emerge un notevole incremento dell'indennità Naspi che favorisce i lavoratori con maggiore anzianità contributiva. Infatti nel primo caso (Aspi) l'importo complessivo erogato sarà pari a 12.363,29 euro; se, invece, il lavoratore riceve la Naspi arriverà a percepire 21.279,50 euro



CONTRATTI

Cancellate le collaborazioni a progetto, ma sopravvivono quelle coordinate e continuative; ritocchi alle regole generali per l'impiego part time, pur con la possibilità di intervento della contrattazione collettiva; eliminazione della conversione a tempo indeterminato dei contratti a termine se superano il tetto massimo previsto. Sono molti gli interventi previsti dallo schema di decreto legislativo di riordino delle forme contrattuali, mentre quello sulla conciliazione vita-lavoro amplia le modalità di utilizzo dei congedi parentali

• pagine 45-46

Autonomia. Dall'entrata in vigore del decreto impossibile concordare nuove «prestazioni» - Entro il 31 dicembre possibile la stabilizzazione assistita anche da conciliazione

Le collaborazioni restano ma perdono il progetto

IL SUPERAMENTO

Sono cancellate le associazioni in partecipazione. Salve fino alla cessazione quelle già in corso

**Alfredo Casotti
Maria Rosa Ghedo**

■ Le collaborazioni a progetto finiranno in archivio dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo il cui schema è stato approvato in prima lettura il 20 febbraio.

Sono infatti abrogati i commi da 61 a 69-bis del Dlgs 276 del 2003, che rimarranno operanti solo per disciplinare i contratti in essere alla data di entrata in vigore del decreto. Stante l'abrogazione dell'articolo 69-bis, ciò vale anche per le prestazioni lavorative rese con modalità di collaborazione coordinata e continuativa da titolare di partita Iva.

Le collaborazioni coordinate e continuative tornano, in un certo qual modo, da dove erano partite: dal 1° gennaio 2016 il rapporto di lavoro subordinato si applica alle collaborazioni che si concretizzano in prestazioni

esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo, con modalità di esecuzione organizzate dal committente.

Secondo la giurisprudenza di legittimità, la continuità ricorre quando la prestazione perduri nel tempo e comporti un impegno costante del prestatore a favore del committente; la coordinazione quando vi è una connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o, più in generale, nelle finalità perseguite dal committente; la personalità quando vi è la netta prevalenza del lavoro personale del collaboratore rispetto ad altri fattori. Pertanto, anche se le «cocco» non avranno più bisogno del «progetto», le stesse dovranno presentare tutti i requisiti, di autonomia ed effettività, che consentono di sottrarli alla sfera del lavoro subordinato e ricondurli quindi alla tutela giurisdizionale di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile.

Restano «salve» dal lavoro subordinato:

• le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in considerazione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore;

• le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in Albi;

• le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

• le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni.



Ai committenti-datori di lavoro il decreto delegato, se confermato nella sua versione attuale, consente di assumere a tempo indeterminato i lavoratori impiegati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto o con partita Iva, rese con modalità che non se consentirebbero il permanere con le nuove regole. L'assunzione potrà avvenire nel periodo temporale fra l'entrata in vigore del decreto (il giorno successivo la sua pubblicazione sulla «Gazzetta Ufficiale») e il 31 dicembre 2015. Possibile, quindi, utilizzare il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nonché usufruire dell'esonero triennale dei contributi previdenziali di cui alla legge 190/2014.

L'assunzione consente l'estinzione degli illeciti in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi all'eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso a condizione che i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano atti di conciliazione, contenenti la rinuncia a qualsiasi possibile pretesa inerente la qualificazione del passato rapporto di lavoro e che il datore di lavoro non receda dal contratto nei 12 mesi successivi all'assunzione, a meno che ciò avvenga per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Il decreto elimina l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Potranno continuare fino alla scadenza i rapporti di associazione in corso alla data di entrata in vigore del decreto delegato che riordina le tipologie contrattuali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Cosa cambia

Le regole sulla base dello schema di decreto per la razionalizzazione dei contratti

LAVORO AUTONOMO, TIPOLOGIE CONTRATTUALI ABROGATE	Collaborazioni a progetto e con partita Iva	Dalla data di entrata in vigore del decreto per la semplificazione e il riordino delle forme di lavoro
	Collaborazioni coordinate e continuative rese con modalità ripetitive, organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro	Dal 1° gennaio 2016
	Associazione in partecipazione il cui conferimento è formato da una prestazione lavorativa	Dalla data di entrata in vigore del decreto delegato
ESIMENTI	Le collaborazioni a progetto e con partita Iva e le associazioni in partecipazione in corso alla data di entrata in vigore del decreto delegato arrivano alla loro scadenza	
PERMANGONO	<ul style="list-style-type: none">• I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a cui si applica l'articolo 409 C.p.c., caratterizzati dalla personalità della prestazione, dalla continuità e dal coordinamento funzionale;• I contratti di Co.co.co disciplinati da accordi collettivi;• Le collaborazioni per le quali è richiesta l'iscrizione ad albi professionali;• I rapporti istituzionali nelle associazioni e società sportive dilettantistiche;• Le attività rese da amministratori e sindaci di società e da partecipanti a collegi e commissioni	
LASTABILIZZAZIONE	I rapporti pregressi possono essere sanati con l'assunzione dei prestatori d'opera con contratto di lavoro a tempo indeterminato	