

il lavorista



BOLLETTINO del *Centro Studi* diritto 
dei **lavori**

Anno VII n. 2

ISSN 1972-7704

20 marzo 2015

www.csddl.it

Rivista telematica

Diffusione gratuita

e-journal - parte prima

*Commento alle principali
innovazioni della nuova
riforma "dei lavori"*



JOBS ACT

Normativa e prime osservazioni



Indice:

- 2** La riforma del lavoro e il jobs act
- 4** Contratto a tutele crescenti
- 5** I licenziamenti disciplinari
- 6** Il licenziamento nei nuovi contratti
- 7** Il fatto materiale contestato al lavoratore
- 8** La conciliazione obbligatoria ed incentivata
- 9** L'offerta di conciliazione
- 12** La riforma degli ammortizzatori sociali
- 14** L'estinzione dei co.co.pro.
- 15** La ricollocazione del lavoratore



La riforma del lavoro e il jobs act

di Gaetano Veneto*

Con il lavorista del mese di dicembre scorso abbiamo pubblicato la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183 riguardante la riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche sociali, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Con questo numero si riportano brevi commenti pratici su specifici istituti, così come introdotti dai due decreti legislativi nn. 22 e 23 del 2015, riservando al prossimo numero ulteriori commenti sugli emanandi decreti legislativi sulle tipologie contrattuali e sui tempi di lavoro, ritenendo così di offrire un utile contributo a tutti ed, in particolar modo, agli addetti ai lavori.

Dopo una lunga ed estenuante diatriba sulle modalità e i tempi di attuazione dei primi punti dell'ambizioso programma del giovane Governo dell'altrettanto giovane Premier Matteo Renzi, a consuntivo del primo anno di vita dello stesso e per valutare i frutti delle prime riforme concretizzate, ora con decreti (legislativi, delegati e molto spesso, forse troppo, criticati) *tranchants*, ora con dibattiti chiusi con numerosi, forse troppi, voti di fiducia nelle aule parlamentari, è possibile trarre le prime conclusioni avanzando, con la dovuta circospezione, alcuni giudizi e valutazioni critiche, qualcuna positiva, molte preoccupate, sugli interventi di modifica e ammodernamento del mercato del lavoro in questi tempi di grande crisi economica, sociale e produttiva.

La riforma che, con ostentato coraggio ed insieme con un pò di ambizioso ardore giovanilistico, questo Governo ha voluto introdurre in un mercato statico, meglio regressivo, quale quello del lavoro, merita, almeno per i tempi di prima attuazione, un primo giudizio positivo, sintetizzato con un semplice "cancellotto", *pardon hastag*, per seguire il vezzo anglofilo abbastanza caro a giornalisti e, perfino, studiosi, dei nostri ultimi tempi: #finalmente, era ora almeno per dare una risposta, di procedura più che di contenuti, ad una Unione europea molto critica sulla nostra economia e sulle nostre politiche del lavoro, confuse e contraddittorie.

Da troppi anni tante modifiche si erano affastellate nella ricerca di adattare, senza però un progetto coerente ed organico, il mercato del lavoro alle sempre più diverse istanze che dallo stesso si levavano per tentare matrimoni, spesso morganatici o, al contrario, privi di candidati sposi, nell'incontro fra domanda e offerta di lavoro, ambedue sempre più ridotte negli ultimi sei-sette anni, vista la crisi dell'intero sistema, fin troppo facilmente comparabile a quella tragica degli Anni Trenta.

I mutamenti venivano trasfusi, parzialmente ed altrettanto parzialmente attuati, con il famoso decreto legislativo 276/2003, attuativo delle precedente legge quadro n. 30 dello stesso anno.

A più di due lustri dalla legge Biagi appena citata, con un nuovo anglicismo (frutto di un acronimo di statunitense me-

moria), il Jobs Act, si è riposto di nuovo mano, andando forse oltre le iniziali volontà, all'intera riforma di un mercato che, insieme all'intero assetto economico e produttivo, sembrava, e ancora sembra, tutt'altro che fertile ed attivo, continuando a pagare i prezzi di una crisi che, oltre che endemica, appare strutturale e di difficile ed ardua soluzione se non solo su tempi medio-lunghi.

Con una nuova legge delega, non dissimile dalla antecedente l. 30/2003 la legge n. 183 dell'8.12.2014, si è data la stura ai primi decreti attuativi del cd. Jobs Act che, per scelta di difesa - non provinciale né autarchica né nostalgica di un esecrabile Ventennio - della lingua madre, si cercherà di chiamare costantemente e più correttamente legge di riforma del mercato del lavoro.

Proprio nel giorno in cui veniva passato alle stampe questo Editoriale, nel quale con un minimo di ottimismo - doveroso per l'altrettanto dovuto impegno di ognuno di noi, antichi cattedratici ed operatori di un diritto del lavoro notevolmente ridimensionato, nei contenuti e nei valori costruttivi e partecipi di una società volta a garantire sviluppo e occupazione secondo il dettato costituzionale - si cercava e si cerca di leggere una volontà governativa tesa a rilanciare crescita economica e ripresa del mercato, della produzione e dell'occupazione, il Governo ha partorito un'esplosiva proposta, o decisione. O è una anticipazione di un diktat?

In verità coniugare due esigenze, nettamente differenti, anche se non contrastanti perché concernenti la disciplina della rappresentanza di interessi in un sistema di democrazia liberale, rispettivamente in tema di libertà e attività sindacale e di struttura e forma dei partiti politici, oltre ad apparire, *prima facie*, una operazione a dir poco titanica, lascia subito preoccupati, per i precedenti del nostro Paese coloriti da fosche tinte.

Il ricordo di un "nero", nerissimo Ventennio torna alla memoria di chi appena mastichi, amaramente, di storia recente e di drammi politici, economici e sociali che hanno lasciato un lungo solco di ritardi e rovine faticosamente superato.

Sul tema sarà opportuno ritornare, non appena si saranno lette le prime conclusioni scritte che, a quanto pare, sotto la guida di un parlamentare, consigliere economico del Premier, una Commissione di nove "Saggi Accademici", di cui non è dato conoscere i nominativi, sta definendo nei particolari, prima di renderla pubblica.

Una prima considerazione, comunque, troppo chiara ed elementare perché dettata dalla stessa lettera delle due norme che si intendono, a sorpresa, regolamentare con leggi costituzionali di attuazione, sta nella differenza profonda tra un articolo, il 39, che rinvia puntualmente ad una legge attuativa per la disciplina della sua parte programmatica, senza limitare però quella precettiva, e l'altro, il 49, sui partiti politici, che espressamente invece sancisce una piena ed autonoma precettività per l'assoluta libertà per i cittadini di esercitare il loro "diritto di associarsi liberamente in partiti per concorrere con metodo democratico a determinare la politica nazionale".

Che si vogliano disciplinare con "decreto legislativo", su cui porre l'ennesima fiducia, come è sempre avvenuto finora, le regole del "metodo democratico" e pertanto della stessa democrazia?

Se così fosse non so se possiamo ancora ripetere #iosperiamochemelacavo, e con me ancora i lettori.

* Professore di Diritto del Lavoro - Università degli Studi di Bari
Presidente del Centro Studi Diritto dei Lavori, Bari

D.lsg. 4 marzo 2015 n. 23

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

[Omissis]

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2 - Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Art. 3 - Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

2. 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, 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 commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Art. 4 - Vizi formali e procedurali

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna

il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Art. 5 - Revoca del licenziamento

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 6 - Offerta di conciliazione

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addvenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione.

A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7 - Computo dell'anzianità negli appalti

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8 - Computo e misura delle indennità per frazioni di anno

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Art. 9 - Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

2. 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 applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10 - Licenziamento collettivo

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11 - Rito applicabile

1. 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.

Art. 12 - Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

[Omissis]



Contratto a tutele crescenti

di Clarenza Binetti*

**Prime osservazioni e dubbi sul nuovo contratto a tutele crescenti
E' davvero la panacea di tutti i mali?**

E' già in vigore il decreto legislativo sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti da interpretare quale soluzione governativa finalizzata alla lotta alla precarietà, tesa ad arginare il proliferare delle forme contrattuali garantendo il riordino delle stesse per una maggiore corrispondenza alle esigenze del mercato del lavoro, il miglioramento dell'occupazione e una più efficiente attività di controllo ed ispettiva. Probabilmente, al di là delle intenzioni, trattasi di una novità che all'indomani della sua pubblicazione in gazzetta ufficiale ci pone interrogativi sul suo funzionamento che non possono lasciarci indifferenti. Per noi, operatori del diritto, la vita d'ora in poi si complica non poco richiedendoci forte attenzione nel valutare le differenti situazioni in base alla legge applicabile.

Gli ultimi tempi hanno infatti registrato un susseguirsi di cambiamenti importanti che ci pongono di fronte ad un funzionamento delle regole processuali davvero poco uniforme e farraginoso ricco di termini e modalità di operare che differiscono in base alle diverse procedure, rendendo ostico e particolarmente complicato il ricorso al tribunale del lavoro per impugnativa di licenziamento. Sicuramente diventerà ancora più importante, qualora non ci si voglia imbattere in errori professionali, lo studio della tipologia contrattuale, le date di stipula dei diversi contratti da parametrare al requisito dimensionale, la valutazione in merito alla possibilità di proporre impugnativa finalizzata alla reintegrazione o al recupero della sola indennità e l'esatta misura della stessa, la decisione sul rito da scegliere tra quello ordinario o *ex lege* Fornero, le strategie migliori da utilizzare per poter ottenere i risultati migliori. Questi non saranno gli unici problemi che una norma di tal fatta ci propone.

Se analizzato dal punto di vista del lavoratore il contratto a tutele crescenti non lascia intravedere nulla di buono.

Le domande che sorgono sono parecchie.

E' davvero sufficiente il numero di mensilità previsto quale spettante al lavoratore nei casi di licenziamento?

Copre tale somma almeno le spese necessarie a vivere per l'intero periodo utile a trovare altra occupazione oppure è vero l'assunto che in un paese ad alto tasso di disoccupazione come l'Italia è possibile che si impieghino anche anni per ottenere una nuova assunzione

soprattutto se a cercare lavoro sono dei lavoratori "particolarmente qualificati"?

Il lavoratore, firmando il contratto a tutele crescenti, rinuncia a molte delle garanzie dell'art. 18 l. 300/1970 con la conseguenza che potrà essere licenziato con grande facilità a seguito di una semplice corresponsione di una somma di denaro che, se ad un primo sguardo potrebbe anche apparire ingente e cospicua, in realtà lo potrà sostenere e aiutare solo per un breve periodo forse inferiore a quello necessario a trovare una nuova occupazione.

La verità è che con ogni probabilità d'ora innanzi si sentirà parlare sempre più spesso di nuove assunzioni, di molti nuovi posti di lavoro a tempo indeterminato, ma si ha ragione di credere che ci saranno anche molti più licenziamenti soprattutto nel primo periodo di validità del contratto con un interscambio di capitale umano travolgente. Siamo dinnanzi ad un cambiamento epocale effettuato in nome della cosiddetta flessibilità. L'assunzione a tempo indeterminato d'ora innanzi non potrà più essere sinonimo di stabilità, come lo era in passato e la stabilità diventerà un sogno utopico, una chimera.

Ovviamente si spera che, così come oggi formulato, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti non si riveli uno strumento atto ad agevolare il nepotismo, incentivando l'abuso delle raccomandazioni.

Molto più rosea si appalesa la lettura del nuovo contratto se si considerano le esigenze del datore di lavoro. Questi, infatti, d'ora innanzi rischierà davvero poco, qualora dovesse decidere di potenziare la produttività e la produzione mediante un incremento del personale, poiché non solo potrà ottenere importanti sgravi fiscali e godere degli incentivi, quanto potrà "liberarsi" facilmente non solo di tutti quei lavoratori che lavorano poco e male essendo a lui concessa la possibilità di cambiare i lavoratori sostituendoli con altri magari più qualificati, più idonei o che "conosce meglio", quanto anche di evitare l'antipatica costituzione in giudizio a seguito di impugnativa di licenziamento solo optando per il pagamento di una somma di denaro anche grazie alla previsione della cosiddetta conciliazione facoltativa incentivata.

Sicuramente il contratto a tutele crescenti è un contratto pensato per il rilancio dell'economia e della produttività utile anche a tenere a bada almeno per un po' le statistiche europee sulla disoccupazione, ma al contempo è un contratto che rende più instabile il futuro già parecchio incerto dei giovani lavoratori nel nome di una flessibilità che ha poco senso in un mercato del lavoro come il nostro dove i posti di lavoro sono davvero pochi!

* *Avvocato.*

I licenziamenti disciplinari

di Francesco Di Bono*

La reintegrazione per i licenziamenti disciplinari è possibile solo quando venga accertata l'insussistenza del fatto materiale contestato

Per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto e, dunque, soggetti al regime del contratto a tutele crescenti, cambiano le regole del licenziamento per motivi soggettivi, o disciplinare.

Le nuove previsioni apportano rilevanti modifiche in ordine al regime sanzionatorio, ovvero alle conseguenze del licenziamento quando questo sia ritenuto illegittimo dal Giudice, lasciando inalterate le regole sostanziali del recesso, vale a dire le condizioni giuridiche in base alle quali il datore di lavoro può licenziare un proprio dipendente.

Il decreto stabilisce, infatti, che il lavoratore avrà diritto ad 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*». Tuttavia, il lavoratore potrà continuare a scegliere (come previsto per i lavoratori già in organico) tra la reintegrazione o, in alternativa, il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità, fermo il diritto al risarcimento del danno - che tuttavia non potrà superare le 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto - pari alle retribuzioni perse dal licenziamento all'effettiva reintegrazione dedotto l'*aliunde perceptum* (quanto il lavoratore ha percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative) nonché il cd. *aliunde percipiendum*, vale a dire quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lett. c, del d.lgs. 21/4/2000, n. 181, oltre al versamento per il medesimo periodo dei contributi previdenziali e assistenziali, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

In pratica, la reintegrazione sarà possibile solo nel caso in cui sia dimostrato in giudizio che il fatto materiale contestato non è avvenuto; in tutti gli altri casi sarà prevista soltanto un'indennità risarcitoria crescente, in funzione dell'anzianità di servizio: 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di anzianità aziendale, con un minimo di 4 (fino al secondo anno di servizio) ed un massimo di 24 mensilità.

Sul punto, si rileva che il Legislatore, al fine di evitare qualsiasi incertezza applicativa, ha limitato la discrezionalità del giudice nel valutare la proporzionalità della sanzione irrogata dal datore di lavoro precisando che, rispetto all'insussistenza del fatto materiale «rimane estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento».

Appare, pertanto, evidente che il licenziamento potrebbe essere considerato ingiustificato nonostante la

conferma della sussistenza della condotta contestata, ma con una sanzione solo economica. Peraltro, ai fini dell'applicazione della tutela reintegratoria, l'insussistenza del fatto materiale deve essere direttamente dimostrata in giudizio attraverso una prova diretta, non potendosi basare la valutazione del giudice su presunzioni circa una possibile insussistenza del fatto materiale contestato.

Tra i primi commentatori del decreto si è aperta la discussione sul significato della formulazione letterale «*direttamente*» in ragione del fatto che sembrerebbe richiedersi al lavoratore la prova in giudizio di un fatto negativo vale a dire la non sussistenza del comportamento addebitato dal datore di lavoro.

Sulla questione è lecito attendersi il pronunciamento della giurisprudenza in considerazione che nel nostro ordinamento vige il principio in base al quale incombe sul datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento.

In ordine al calcolo dell'indennità, il legislatore delegato utilizza quale parametro l'«ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto», in sostituzione della «retribuzione globale di fatto», introdotta dalla legge n. 108/1990.

In realtà, non è chiaro cosa intenda il legislatore con «ultima» retribuzione (probabilmente fa riferimento alla retribuzione annuale precedente su cui è stato calcolato ed accantonato il TFR e non alla semplice retribuzione mensile), restando in attesa, anche in questo caso, delle prime pronunce giurisprudenziali per fornire una interpretazione certa.

Da ultimo, appare opportuno evidenziare che la nuova disciplina ribadisce, come già aveva fatto la cd. legge Fornero, la previsione di una sanzione di carattere solo economico e di importo ridotto per la violazione della procedura di contestazione disciplinare prevista dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori: in questo caso il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità. Si tratta, pertanto, di tutti i casi in cui non vengano invocate dal lavoratore le tutele più elevate per i vizi sostanziali di giustificazione del recesso.

Un breve cenno merita, infine, la disciplina prevista per le aziende con meno di 15 dipendenti: rimane esclusa la reintegrazione in caso di licenziamento disciplinare come in precedenza; in tal caso la sanzione indennitaria certa e crescente in base all'anzianità di servizio sarà pari ad 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 ed un massimo di 6 mensilità.

Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.

* Responsabile L.O. Affari legati presso la D.T.L. di Bari



I licenziamenti nei nuovi contratti

di Clarenza Binetti*

Licenziamenti individuali e collettivi più facili con i nuovi contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti

Dal 7 marzo 2015 il datore di lavoro privato che desidera assumere a tempo indeterminato nuovo personale (operai, impiegati, dirigenti) potrà farlo attraverso la stipula del nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti costituisce un contratto di dipendenza a tempo indeterminato contraddistinto da un meccanismo di tutela progressiva del lavoratore (in base all'anzianità di servizio) che consente al datore non solo di investire con maggiore serenità nella mano d'opera grazie a meccanismi di cessazione del rapporto legati, nella maggior parte dei casi, solo alla corresponsione di somme di denaro, quanto anche di ottenere una riduzione del costo della mano d'opera mercè agevolazioni e incentivi statali davvero significativi, almeno per i primi tempi di utilizzazione e scelta del contratto.

Da una prima lettura della norma sembra che si tratti, in particolare, di un contratto creato appositamente per eludere le disposizioni - giudicate troppo stringenti - dettate dall'art. 18 legge dello Statuto dei lavoratori.

Il principio sotteso al contratto sembrerebbe essere il seguente: man mano che il rapporto di lavoro va avanti il datore di lavoro è chiamato, in caso di licenziamento, ad erogare al dipendente somme sempre maggiori perché parametrate agli anni di anzianità maturati. Insomma, al progredire del rapporto di lavoro cresce l'indennizzo spettante al lavoratore nei casi di licenziamento.

Il contratto a tutele crescenti esclude la reintegrazione non solo nei casi di licenziamento economico quanto anche per i "licenziamenti disciplinari ingiustificati" (casi nei quali si accerta che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa) per i quali prevede il solo indennizzo economico non soggetto a contributi I.N.P.S., ma crescente con l'anzianità di servizio.

Per tali ipotesi è stata prevista l'erogazione di due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comun-

que non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Rimane ferma la possibilità di domandare la reintegrazione nei casi di licenziamento per motivi discriminatori (per motivi di fede religiosa, razziale o politica), licenziamento nullo (indipendentemente dal motivo formalmente addotto) o nei casi di licenziamento dichiarato inefficace per i quali casi vigono ancora le regole ex articolo 18 e cd. legge Fornero.

La reintegrazione per i licenziamenti disciplinari potrà inoltre essere domandata anche nei casi di insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

Anche nei casi di licenziamento collettivo irrogato con violazione delle procedure o dei criteri di scelta è prevista la corresponsione di un indennizzo monetario mentre sarà ancora possibile richiedere la reintegrazione qualora il licenziamento collettivo risulti carente di forma scritta.

Il contratto a tutele crescenti, scavalcando la disciplina contenuta nell'art. 18 legge n. 300/1970 - nella maggioranza dei casi non più applicabile - assicura però ai firmatari lavoratori ferie, maternità, malattia e indennità di disoccupazione e possibilità del ricorso a taluni ammortizzatori sociali in caso di licenziamento o cessazione dell'attività concedendo, al contempo, al datore di lavoro sgravi fiscali davvero rilevanti rispetto ad altre tipologie contrattuali (quali l'esonero contributivo per 36 mesi).

Il funzionamento del contratto non sembra affatto semplice e sicuramente apre le porte ad uno scenario complicato e talvolta di difficile gestione, sebbene preveda meccanismi deflattivi del contenzioso che potrebbero rivelarsi importanti.

Il legislatore ha infatti previsto la cosiddetta "conciliazione facoltativa incentivata" ovvero la possibilità che datore e lavoratore raggiungano un accordo stragiudiziale ovvero che il datore possa scongiurare il rischio e l'alea del giudizio offrendo al lavoratore licenziato una somma di denaro esente da imposizione fiscale e contributiva previamente quantificata e pari ad un mese per ogni anno di servizio e comunque compresa tra un minimo di due mensilità ed un massimo di 18 mensilità. L'accettazione di tale somma di denaro da parte del lavoratore significherà rinuncia definitiva alla causa.

Si specifica che la nuova tipologia contrattuale investirà, così come recita il comma 2 dell'articolo 1 del decreto legislativo anche i casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratti a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

* *Avvocato.*

Il fatto materiale contestato al lavoratore

di Antonio Belsito*

Jobs Act e licenziamenti disciplinari secondo il decreto legislativo recante le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

La riforma dei lavori (Jobs Act) con uno dei decreti attuativi della l. 10/12/2014 n. 183 ha statuito in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. All'articolo 3 n. 2 di tale provvedimento (d.lgs. 4/03/2015 n. 23) si legge che soltanto nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giusta causa in cui sia dimostrato 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 stesso.

E' preliminarmente necessario evidenziare che gli orientamenti giurisprudenziali hanno sempre privilegiato la categoria del "fatto giuridico" ritenendo indispensabile, al fine di accertare l'illegittimità del licenziamento e ordinare la reintegra, esaminare tutti gli elementi del fatto contestato così da effettuare una sua valutazione globale, tenendo conto anche del comportamento psicologico del lavoratore.

Orbene, con il Jobs Act si ritorna a discutere del "fatto materiale contestato al lavoratore" ai fini dell'applicazione dell'art. 18 l. 300/1970.

Già dopo l'entrata in vigore della riforma l. 92/2012 (cd. l. Fornero), l'art. 18, così come modificato, preservava la tutela della reintegrazione nel posto di lavoro purchè non sussistesse il fatto contestato ai fini della giusta causa del licenziamento. Di conseguenza perché il fatto contestato risultasse insussistente era sufficiente che nella contestazione mancasse qualche elemento e che quindi l'esame globale dell'intera vicenda creava condizioni esimenti o ne riduceva la responsabilità del lavoratore licenziato.

Anche la giurisprudenza di legittimità a più riprese aveva sottolineato la necessità di tener distinta, secondo quanto statuito dal nuovo testo dell'art. 18 l. 300/1970, dalla valutazione del "fatto materiale" dalla sua qualificazione. Pertanto, la tutela della reintegrazione trova spazio in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, verifica che si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto condotto senza margini per valutazioni discrezionali. (Cass. civ., Sez. Lav. 06/11/2014 n. 23669). Ed ancora, recentemente la giurisprudenza di legittimità (Cass. civ., Sez. Lav. 20/01/2015 n. 854) ha ribadito che: *"La valutazione del requisito di proporzionalità del licenziamento disciplinare previsto dall'art. 2106 c.c. deve tenere conto di tutti gli elementi che caratterizzano la condotta oggetto del procedimento disciplinare e non limitarsi al solo accertamento del fatto materiale posto in essere dal lavoratore ed alla corrispondenza con le fattispecie per le quali il contratto collettivo nazionale applicabile prevede il licenziamento per giusta causa"*.

A seguito dell'introduzione dell'art. 3 d.lgs. n. 23/2015

in attuazione di quanto previsto dalla legge delega n. 183/2014, perché venga dichiarata l'illegittimità del licenziamento disciplinare dovrà essere direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale, a prescindere dalla proporzionalità del provvedimento adottato.

Il Giudice, quindi, non potrà statuire sulla sproporzione della sanzione del licenziamento adottata!

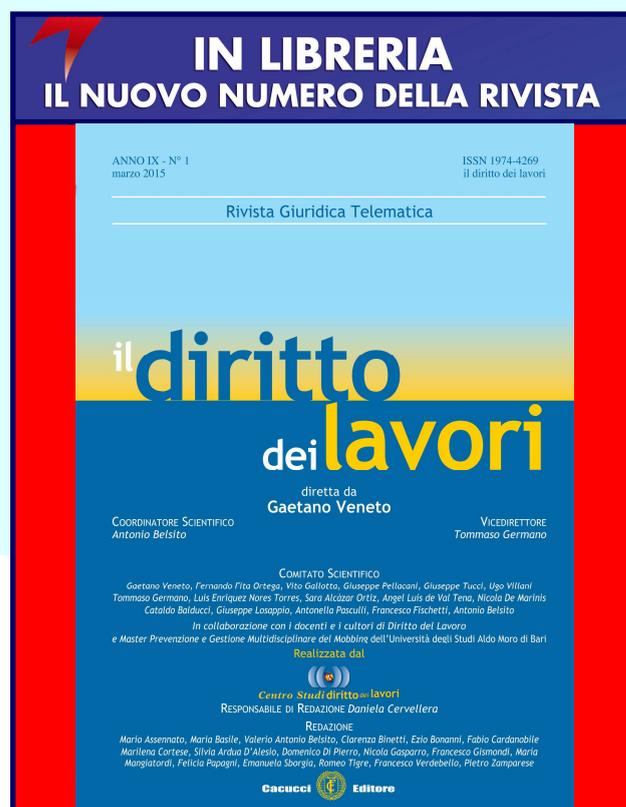
Inoltre, a quanto pare, si inverte l'onere della prova: dovrà essere il lavoratore ricorrente a provare **direttamente** che il fatto contestato non esiste!

In questo modo si vanificano i principi processuali in tema di impugnazione del licenziamento che sinora ponevano a carico del datore di lavoro l'onere di provare la liceità e legittimità del licenziamento. Il fatto materiale riprende spazio sulla teoria della valutazione del "fatto giuridico", perché la sua insussistenza non dovrebbe essere accertata dall'esame dell'intera vicenda, bensì limitando la verifica esattamente a quanto riportato nel testo del fatto contestato.

Questa interpretazione restrittiva impedirebbe un adeguato approfondimento delle vicende inerenti la contestazione perché la disamina rimarrebbe limitata allo specifico fatto contestato.

Qualora si finisse per privilegiare soltanto la verifica inerente la sussistenza dello specifico fatto contestato, si potrebbe creare una vera e propria ingiustizia sociale che emerge proprio da questa teoria del "fatto materiale".

Si renderà pertanto opportuno meglio chiarire quanto previsto dal n. 2 dell'art. 3 d.lgs. n. 23/2015 per consentire una uniforme applicazione della normativa che francamente, allo stato, non pare aver tenuto conto del costante autorevole insegnamento della giurisprudenza di legittimità. D'altronde, una verifica limitata al fatto contestato (un po' come si interpreta nel settore penale) non risulterebbe corrispondere ad una emancipazione di civiltà giuridica.



* Avvocato giuslavorista. Direttore del Centro Studi Diritto dei Lavori



La conciliazione obbligatoria ed incentivata

di Silvia Ardua D'Alesio*

La nuova conciliazione facoltativa incentivata deflattiva del giudizio

La procedura obbligatoria di conciliazione introdotta dall'art. 1 comma 40 della legge n. 92/2012, affidata alle Commissioni di Conciliazione delle Direzioni Territoriali del Lavoro (D.T.L.) da oltre due anni, rappresenta un vero e proprio strumento deflattivo del contenzioso giudiziario sui licenziamenti cosiddetti "economici" nelle imprese con oltre 15 dipendenti.

L'affermazione condivisa da esperti ed operatori del settore sia pure con differenziazioni a livello territoriale, non è apodittica nel caso di chi scrive; è fondata su dati reali, sul numero di accordi conclusi dalla Commissione della D.T.L. di Bari rispetto al totale delle comunicazioni aziendali pervenute ai sensi della succitata normativa (anno 2014: su 355 comunicazioni 283 si chiudevano con accordo tra le parti).

Dunque, al di là della teoria, ciò che conta è che dipendente e datore di lavoro, alla fine del percorso, che inizia con un obbligo preventivo di comunicazione datoriale alla D.T.L., decidono di conciliare la questione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo evitando così il contenzioso giudiziario.

"Evitare il giudizio" non è una condizione negativa o una presa di posizione del legislatore, addirittura ritenuta anticostituzionale se tale obiettivo è raggiunto con l'ausilio professionale di organi istituzionali (statali) terzi e imparziali che si pongono come mediatori prestigiosi tra due parti in conflitto.

Nella stragrande maggioranza dei casi trattati come Presidente della Commissione di Conciliazione le Parti concordano la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ai sensi del comma 4 dell'art. 7 l. n. 604/1966 modificato dalla l. n. 92/2012, con reciproca rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, intendendo alla data del verbale definiti ed assolti tutti i reciproci obblighi.

A tale frequente tipologia di accordo si arriva dopo una sorta di constatazione/convinzione che i presupposti per proseguire il rapporto lavorativo non sussistono più; pertanto, rimane la necessità imprescindibile per l'organo conciliativo di favorire fra le Parti un accordo il più possibile "dignitoso" per il lavoratore, il quale anche (e soprattutto) in questa procedura, continua ad essere, per definizione, la parte debole del rapporto di lavoro.

Si giunge, altresì, alla risoluzione consensuale dopo aver verificato congiuntamente e in contraddittorio con le Parti che altre ipotesi di ricollocazione del lavoratore, anche a condizioni contrattuali peggiorative (demansionamento, riduzione di orario, diverse tipologie di contratto, ecc.) non sono percorribili.

La risoluzione consensuale è sempre "incentivata",

attraverso la previsione di una somma a tale titolo che costituisce il fulcro della proposta economica del datore di lavoro o, in assenza di questa, della Commissione stessa. Si tratta di un importo non soggetto a contribuzione ai sensi dell'art. 12 (4.b) della legge 20 aprile 1969 n. 153 come modificato dall'art. 6 del d.lgs. 2 settembre 1997 n. 314, e assoggettato ad IRPeF ai sensi degli artt. 17 e 19 Tuir.

L'attività della Commissione di Conciliazione, nel solco delle Circolari ministeriali operative (la n. 3/2013 e la n. 35/2013), è propositiva per la determinazione dell'importo "incentivante", il quale non deve essere irrisorio o irricevibile, ma deve tener conto dell'anzianità di servizio e della condizione personale e familiare del dipendente; costituire, insomma, elemento valutabile con attenzione.

In base ad esso, infatti, quest'ultimo dà il proprio consenso a perfezionare la fattispecie negoziale della risoluzione "concordata" con conseguente rinuncia alle azioni giudiziarie. Garantita l'indennità di disoccupazione in presenza dei requisiti soggettivi.

Rarissimi, purtroppo, sono i casi in cui il datore di lavoro decide di ritirare la propria intenzione di licenziare, ma del resto si tratta di una scelta assunta *a monte* e irrevocabile per ragioni oggettive dell'impresa, quali la soppressione di posto di lavoro, di mansione, una riorganizzazione aziendale, la chiusura di reparto, di punto vendita, un' esternalizzazione di servizi, ecc.

A riguardo la Suprema Corte di Cassazione (*fra tutte la sentenza 9 luglio 2012 n. 11465*) ricorda che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, determinato cioè da ragioni inerenti l'attività produttiva, economica "costituisce una scelta dell'imprenditore-datore di lavoro, quale responsabile della gestione dell'azienda, sicché quando è effettiva e non simulata o pretestuosa o dissimulante altri motivi, non è sindacabile dal giudice quanto ai profili della opportunità e congruità".

A Bari il Giudice del Lavoro nell'ordinanza del 30 settembre 2014, in cui a soccombere è il lavoratore/ricorrente con conseguente condanna alle spese (fatto per niente improbabile nel rito "Fornero") conferma il ridetto costante orientamento giurisprudenziale secondo cui "la scelta del modo con cui l'imprenditore attua il riassetto dell'organizzazione aziendale per far fronte ad una situazione di crisi è sottratto al sindacato del giudice. Tale scelta è infatti espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 della Costituzione, cioè - come si è detto in dottrina - del "se, come e quando" dell'impresa. Precisa, inoltre, che "al giudice spetta esclusivamente il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore" (proc. n. 8786/2014 R.G. Tribunale di Bari Sezione Lavoro).

Sulla reale sussistenza del motivo oggettivo/economico dell'imprenditore e in vista delle imminenti riforme del *Jobs Act* riguardo agli strumenti per deflazionare il contenzioso giudiziario, soffermiamoci a riflettere su quanto possa rappresentare momento di verità, con ogni conseguenza del caso, un incontro obbligatorio di conciliazione prima del giudizio.

* Presidente della Commissione di Conciliazione della D.T.L. di Bari Responsabile della U.O. "Relazioni Sindacali e Conflitti di Lavoro" D.T.L. Bari

L'offerta di conciliazione

di Daniela Cervellera*

L'importo non costituisce reddito imponibile e non è soggetto a contribuzione previdenziale

L'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015, in un'ottica deflattiva del contenzioso giudiziario, ha previsto la facoltà per il datore di lavoro di offrire al lavoratore licenziato una predeterminata somma di denaro a fronte della rinuncia, da parte di quest'ultimo, al giudizio di impugnazione del licenziamento.

La norma, mutuata dall'ordinamento tedesco (cd. legge Hartz 4), si assesta sulla linea di quanto già previsto dal cd. Collegato lavoro (l. n. 183/2010) con riguardo, in particolare, alla facoltatività del tentativo di conciliazione che, in questo caso, deve intervenire presso una delle sedi di cui all'art. 2113, comma 4 c.p.c. (giudiziale, amministrativa, sindacale, arbitrale) o di quelle delle commissioni di conciliazione ex art. 76 d.lgs. n. 276/2003, costituite presso gli enti bilaterali, le direzioni provinciali del lavoro e le province, le università (pubbliche e private), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e i consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

Nello specifico entro il termine di 60 giorni dalla ricezione, da parte del lavoratore, della comunicazione di recesso contrattuale (previsto per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento ex art. 6 l. n. 604/1966), il datore di lavoro, nelle sedi precitate, può offrire al lavoratore stesso una somma parametrata, per ogni anno di servizio, ad una mensilità di retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. L'importo, da erogarsi a mezzo assegno circolare, non potrà comunque essere inferiore a due mensilità e superiore alle diciotto. Tale importo, tuttavia, ai sensi dell'art. 9, co. 1, d.lgs. n. 23/2015, viene contenuto in mezza mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, seppur in misura non inferiore ad una mensilità e non superiore a sei, nei casi in cui i limiti dimensionali dell'azienda non raggiungano quelli indicati dall'art. 18, co. 8 e 9, l. n. 300/1970.

Sarebbe opportuno che prima dell'incontro nelle sedi "assistite" le parti concordino preventivamente l'esatto importo da erogarsi anche in considerazione degli elementi retributivi da computarsi nella deter-

minazione delle mensilità della retribuzione di riferimento in ragione del fatto che la consegna dell'assegno circolare al lavoratore deve avvenire, necessariamente, al momento della sottoscrizione del verbale di conciliazione nei termini e nelle sedi indicate dal dettato normativo.

L'accettazione dell'offerta di conciliazione da parte del lavoratore comporta, di conseguenza, da un lato, l'estinzione del rapporto di lavoro a far data dalla ricezione della comunicazione di recesso datoriale e, dall'altro la rinuncia, del lavoratore stesso, all'impugnativa di licenziamento.

Un ulteriore beneficio accordato dal legislatore alle parti, in caso di conciliazione, riguarda la non assoggettabilità dell'importo riconosciuto al lavoratore all'imposta sui redditi delle persone fisiche ed alla contribuzione previdenziale.

Si ritiene che l'accordo conciliativo possa ricomprendere anche la risoluzione di ogni e diversa questione inerente l'intercorso rapporto di lavoro, seppur, in questo caso, «*le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette a regime fiscale ordinario*».

In ragione di tale specifica legislativa si ritiene che la conciliazione avente ad oggetto titoli diversi da quello relativo all'impugnazione del licenziamento debba essere formalizzata in uno specifico paragrafo del verbale al fine di consentire, in maniera più agevole, il diverso trattamento tributario e contributivo.

Infine la valutazione sull'attuazione delle disposizioni sull'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015 e, pertanto, sull'effettiva finalità deflattiva dell'istituto, è rimessa al sistema permanente di monitoraggio istituito con la cd. riforma Fornero che assicura il flusso delle informazioni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

A tal fine il datore di lavoro sarà tenuto ad integrare la comunicazione telematica di cessazione del rapporto di lavoro - da inviarsi al Centro per l'impiego competente entro cinque giorni dall'intervenuto recesso - con una ulteriore - da effettuarsi entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto - in cui indichi l'avvenuta (o la non avvenuta) conciliazione.

La norma in commento prevede, inoltre, che l'omissione della predetta comunicazione integrativa è assoggettata, come per quella della comunicazione, alla sanzione amministrativa pecuniaria da 100 euro a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

* *Avvocato penalista.*

Responsabile di redazione del Centro Studi Diritto dei Lavori



D.lsg. 4 marzo 2015 n. 22

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

[Omissis]

Titolo I

Disciplina della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)

Art. 1 - Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASpI

1. A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, una indennità mensile di disoccupazione, denominata: «Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)», avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpI sostituisce le prestazioni di SpI e mini-ASpI introdotte dall'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

Art. 2 - Destinatari

1. Sono destinatari della NASpI i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali ultimi trovano applicazione le norme di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, all'articolo 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457, all'articolo 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, e all'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

Art. 3 - Requisiti

1. La NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:
 a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
 b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
 c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.
 2. La NASpI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012.

Art. 4 - Calcolo e misura

1. La NASpI è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.
 2. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, rivalutata annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, la NASpI è pari al 75 per cento della retribuzione mensile. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del reddito incrementato di una somma pari al 25 per cento della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo. La NASpI non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo mensile massimo di 1.300 euro, rivalutata annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.
 3. La NASpI si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.
 4. Alla NASpI non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

Art. 5 - Durata

1. 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 ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2017 la NASpI è corrisposta per un massimo di 78 settimane.

Art. 6 - Domanda e decorrenza della prestazione

1. La domanda di NASpI è presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
 2. La NASpI spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Art. 7 - Condizionalità

1. L'erogazione della NASpI è condizionata alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni.
 2. Con il decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpI alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.
 3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono determinate le condizioni e le modalità per l'attuazione della presente disposizione nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva di cui al comma 1.

Art. 8 - Incentivo all'autoimprenditorialità

1. Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpI può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o 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.
 2. L'erogazione anticipata in un'unica soluzione della NASpI non dà diritto alla contribuzione figurativa, né all'Assegno per il nucleo familiare.
 3. Il lavoratore che intende avvalersi della liquidazione in un'unica soluzione della

NASpI deve presentare all'INPS, a pena di decadenza, domanda di anticipazione in via telematica entro trenta giorni dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

4. Il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpI è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale.

Art. 9 - Compatibilità con il rapporto di lavoro subordinato

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tale caso la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. La contribuzione versata durante il periodo di sospensione è utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.
 2. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione conserva il diritto alla prestazione, ridotta nei termini di cui all'articolo 10, a condizione che comunichi all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo previsto e che il datore di lavoro o, qualora il lavoratore sia impiegato con contratto di somministrazione, l'utilizzatore, siano diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore per i quali il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpI e non presentino rispetto ad essi rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti. La contribuzione versata è utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.

3. Il lavoratore titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale che cessi da uno dei detti apporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa, o di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 5 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012, e il cui reddito sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, ha diritto, ricorrendo tutti gli altri requisiti, di percepire la NASpI, ridotta nei termini di cui all'articolo 10, a condizione che comunichi all'INPS entro trenta giorni dalla domanda di prestazione il reddito annuo previsto.
 4. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro subordinato non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

4. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro subordinato non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

4. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro subordinato non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

Art. 10 - Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale ricava un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La NASpI è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS l'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la NASpI percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

2. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

Art. 11 - Decadenza

1. Ferme restando le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva previste dal decreto di cui all'articolo 7, comma 3, il lavoratore decade dalla fruizione della NASpI nei seguenti casi:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alle comunicazioni di cui all'articolo 9, commi 2 e 3;
- inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale senza provvedere alla comunicazione di cui all'articolo 10, comma 1, primo periodo;
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, salvo il diritto del lavoratore di optare per la NASpI.

Art. 12 - Contribuzione figurativa

1. La contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione di cui all'articolo 4, comma 1, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpI per l'anno in corso.

2. Le retribuzioni computate nei limiti di cui al comma 1, rivalutate fino alla data di decorrenza della pensione, non sono prese in considerazione per la determinazione della retribuzione pensionabile qualora siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta non considerando tali retribuzioni. Rimane salvo il computo dell'anzianità contributiva relativa ai periodi eventualmente non considerati nella determinazione della retribuzione pensionabile ai fini dell'applicazione dell'articolo 24, comma 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Art. 13 - Misura dell'indennità per i soci lavoratori ed il personale artistico

1. Per i soci lavoratori delle cooperative di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, e per il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, a decorrere dal 1° maggio 2015 la NASpI è corrisposta nella misura di cui all'articolo 4.

Art. 14 - Rinvio

1. Alla NASpI si applicano le disposizioni in materia di ASpI in quanto compatibili.

Titolo II - Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL)

Art. 15 - Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - DIS-COLL

1. In attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle forme contrattuali previsti all'articolo 1, comma 7, lettera a), della legge n. 183 del 2014, in via sperimentale per il 2015, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.

2. La DIS-COLL è riconosciuta ai soggetti di cui al comma 1 che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

a) siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni; b) possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento; c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di cui al comma 1 di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di n mese di contribuzione.

3. La DIS-COLL è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione di cui al comma 1, relativo all'anno 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.

4. La DIS-COLL, rapportata al reddito medio mensile come determinato al comma 3, è pari al 75 per cento dello stesso reddito nel caso in cui il reddito mensile sia pario inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, annualmente rivalutata sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo la DIS-COLL è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo. La DIS-COLL non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.300 euro nel 2015, annualmente rivalutata sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

5. La DIS-COLL si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

6. La DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi.

7. Per i periodi di fruizione della DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi.

8. La domanda di DIS-COLL è presentata all'INPS, in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

9. La DIS-COLL spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

10. L'erogazione della DIS-COLL è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma 2 lettera g), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni. Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della DIS-COLL alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.

11. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a cinque giorni il lavoratore decade dal diritto alla DIS-COLL. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a cinque giorni la DIS-COLL è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. Al termine di un periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

12. Il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve comunicare all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo che prevede di trarne.

Nel caso di mancata comunicazione del reddito previsto il beneficiario decade dal diritto alla DIS-COLL a decorrere dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale. La DIS-COLL è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la DIS-COLL percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

13. I soggetti di cui all'articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012 fruiscono fino al 31 dicembre del 2015 esclusivamente delle prestazioni di cui al presente articolo. Restano salvi i diritti maturati in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi nell'anno 2013.

14. Le risorse finanziarie già previste per il finanziamento della tutela del sostegno al reddito dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 e all'articolo 2, commi 51 e 56, della legge n. 92 del 2012, concorrono al finanziamento degli oneri relativi alle disposizioni di cui al presente articolo per l'anno 2015 e pertanto in relazione allo stesso anno 2015 non trovano applicazione le disposizioni di cui al citato articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012.

15. All'eventuale riconoscimento della DIS-COLL ai soggetti di cui al presente articolo anche per gli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanzino le occorrenti risorse finanziarie e in particolare con le risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183 del 2014.

Titolo III - Assegno di disoccupazione

Art. 16 - Assegno di disoccupazione - ASDI

1. A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituito, in via sperimentale per l'anno 2015, l'Assegno di

disoccupazione (ASDI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori beneficiari della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) di cui all'articolo 1 che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata entro il 31 dicembre 2015, siano privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno.

2. Nel primo anno di applicazione gli interventi sono prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e, quindi, ai lavoratori in età prossima al pensionamento. In ogni caso, il sostegno economico non potrà essere erogato esaurite le risorse del Fondo di cui al comma 7.

3. L'ASDI è erogato mensilmente per una durata massima di sei mesi ed è pari al 75 per cento dell'ultima indennità NASpI percepita, e, comunque, in misura non superiore all'ammontare dell'assegno sociale, di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

L'ammontare di cui al periodo precedente è incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore nella misura e secondo le modalità stabilite con il decreto di cui al comma 6.

4. Al fine di incentivare la ricerca attiva del lavoro i redditi derivanti da nuova occupazione possono essere parzialmente cumulati con l'ASDI nei limiti e secondo i criteri stabiliti con il decreto di cui al comma 6.

5. 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. La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte è obbligatoria, pena la perdita del beneficio.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti:

a) la situazione economica di bisogno del nucleo familiare di cui al comma 1, valutata in applicazione dell'ISEE, di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, non computando l'ammontare dei trattamenti NASpI percepiti dal richiedente l'ASDI; b) l'individuazione di criteri di priorità nell'accesso in caso di risorse insufficienti ad erogare il beneficio ai lavoratori nelle condizioni di cui al comma 2; c) gli incrementi dell'ASDI per carichi familiari del lavoratore di cui al comma 3, comunque nel limite di un importo massimo; d) i limiti ed i criteri di cumulabilità dei redditi da lavoro conseguiti nel periodo di fruizione dell'ASDI di cui al comma 4; e) le caratteristiche del progetto personalizzato e il sistema degli obblighi e delle misure conseguenti all'inottemperanza agli impegni in esso previsti; f) i flussi informativi tra i servizi per l'impiego e l'INPS volti ad alimentare il sistema informativo dei servizi sociali, di cui all'articolo 21 della legge 8 novembre 2000, n. 328, per il tramite del Casellario dell'assistenza, di cui all'articolo 13 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122; g) i controlli per evitare la fruizione indebita della prestazione; h) le modalità di erogazione dell'ASDI attraverso l'utilizzo di uno strumento di pagamento elettronico.

7. Al finanziamento dell'ASDI si provvede mediante le risorse di uno specifico Fondo istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La dotazione del Fondo è pari ad euro 200 milioni nel 2015 e 200 milioni nel 2016. Nel limite dell'1 per cento delle risorse attribuite al Fondo, possono essere finanziate attività di assistenza tecnica per il supporto dei servizi per l'impiego, per il monitoraggio e la valutazione degli interventi, nonché iniziative di comunicazione per la diffusione della conoscenza sugli interventi. All'attuazione e alla gestione dell'intervento provvede l'INPS con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. L'INPS riconosce il beneficio in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata della prestazione, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet.

8. All'eventuale riconoscimento dell'ASDI negli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanzino le occorrenti risorse finanziarie e in particolare con le risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183 del 2014.

Titolo IV - Contratto di ricollocazione

Art. 17 - Contratto di ricollocazione

1. Il Fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, è incrementato, per l'anno 2015, di 32 milioni di euro provenienti dal gettito relativo al contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Nel rispetto dei principi del presente decreto, le regioni, nell'ambito della programmazione delle politiche attive del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera u), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, possono attuare e finanziare il contratto di ricollocazione.

2. Il soggetto in stato di disoccupazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, ha diritto di ricevere dai servizi per il lavoro pubblici o dai soggetti privati accreditati un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro attraverso la stipulazione del contratto di ricollocazione, finanziato ai sensi del comma 1, a condizione che il soggetto effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità, ai sensi del decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 10 dicembre 2014 n. 183, in materia di politiche attive per l'impiego.

3. A seguito della definizione del profilo personale di occupabilità, al soggetto è riconosciuta una somma denominata «dote individuale di ricollocazione» spendibile presso i soggetti accreditati.

4. Il contratto di ricollocazione prevede:

a) il diritto del soggetto a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte del soggetto accreditato; b) il dovere del soggetto di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte dal soggetto accreditato; c) il diritto-dovere del soggetto a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro, organizzate e predisposte dal soggetto accreditato.

5. L'ammontare della dote individuale è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità e il soggetto accreditato ha diritto a incassarlo soltanto a risultato occupazionale ottenuto, secondo quanto stabilito dal decreto legislativo di cui al comma 2.

6. Il soggetto decade dalla dote individuale nel caso di mancata partecipazione alle iniziative previste dalle lettere b) e c) del comma 4 o nel caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 pervenuta in seguito all'attività di accompagnamento attivo al lavoro. Il soggetto decade altresì in caso di perdita dello stato di disoccupazione.

7. All'eventuale rifinanziamento del Fondo di cui al comma 1 negli anni successivi al 2015 si provvede con quota parte delle risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014 n. 183.

Titolo V - Disposizioni finanziarie e finali

Art. 18 - Copertura finanziaria

[Omissis]



La riforma degli ammortizzatori sociali

di Mario Di Corato* e Antonio Nunzi*

Come cambiano i requisiti di accesso al sussidio, il calcolo e la durata della indennità

Per ammortizzatori sociali si intende un complesso ed articolato sistema di tutele dei lavoratori che sono in procinto di perdere o hanno perso il posto di lavoro.

Le nuove disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro introdotte di recente dalla l. n. 92/2012 e dal Jobs Act hanno tra l'altro previsto una serie di provvedimenti volti ad attuare una complessa revisione del sistema degli ammortizzatori sociali finalizzata ad estenderne le tutele anche a settori prima non tutelati.

Negli ultimi anni la crisi economica e finanziaria esplosa a partire dal 2008 ha spinto, infatti, il legislatore a dare più spazio a forme di lavoro flessibile e temporaneo nei confronti delle quali il sistema di ammortizzatori sociali in essere, pensato per un mondo del lavoro improntato ad una maggiore stabilità, non era più adeguato. La tendenza, quindi, è stata quella di spostare le tutele di protezione sociale ancora focalizzate sul lavoro subordinato a tempo indeterminato verso forme di assicurazione in grado di fornire una garanzia del salario durante l'intera vita lavorativa che, più frequentemente che in passato, sarà caratterizzata da periodi lavorativi intervallati da periodi di disoccupazione.

Per superare tale fase evolutiva il Jobs Act, proseguendo nella linea riformatrice già tracciata dalla l. n. 92/2012 (cd. riforma Fornero) ha ulteriormente revisionato il sistema degli ammortizzatori sociali improntandolo ai seguenti principi:

- rimodulazione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (AspI e MiniAspi), mediante unificazione delle due prestazioni in una unica forma di tutela denominata Naspi la cui durata deve essere rapportata alla storia contributiva del lavoratore;
- incremento della durata massima della prestazione in favore dei lavoratori con carriere contributive più rilevanti;
- estensione della tutela ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa mediante una prestazione denominata NaspiColl;
- eventuale introduzione, dopo lo spirare del termine di fruizione dell'AspI, di una ulteriore prestazione per i lavoratori che versano in situazioni di particolare disagio economico.
- collegamento tra misure di sostegno al reddito e misure volte al reinserimento del lavoratore nel tessuto produttivo.

Il ripensamento dell'intero sistema di tutele sociali ovviamente non si limita ad una revisione degli ammortizzatori che intervengono in caso di cessazione del rapporto di lavoro ma modifica profondamente anche il sistema di garanzie in caso di sospensione dell'attività lavorativa. Viene limitato, infatti, l'ambito di intervento di Cassa Integrazione Straordinaria in caso di procedure concorsuali ed eliminata del tutto la Cassa Integrazione in deroga mediante il potenziamento dei Fondi di solidarietà settoriali.

In definitiva l'obiettivo della riforma è quello di garantire più coerenza tra flessibilità e copertura assicurativa e frenare le distorsioni dell'uso di questo strumento.

Sistema di tutele in caso di cessazione del rapporto di lavoro

NASpI - Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego

La nuova assicurazione in vigore dal 1.5.2015 riconduce ad unità i due ammortizzatori AspI e MiniAspi introdotti dalle l. n. 92/2012 che, a sua volta, aveva sostituito l'indennità di disoccupazione ordinaria ed a requisiti ridotti.

Lavoratori: tutela tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato, ed a termine, gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperative, il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, i dipendenti a tempo determinato della Pubblica Amministrazione. Le uniche categorie escluse sono gli operai agricoli, destinatari di una specifica indennità di disoccupazione, i lavoratori addetti ai servizi domestici, i dipendenti a tempo indeterminato della Pubblica Amministrazione.

* Già funzionario Inps

* Già dirigente Inps

Requisiti: perché possa configurarsi il diritto alla prestazione devono sussistere tre requisiti: 1. il lavoratore sia in stato di disoccupazione e sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa; 2. possa far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione; 3. possa far valere 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. Ai fini della individuazione del requisito contributivo in forza del principio di automaticità delle prestazioni, deve essere considerata utile non solo la contribuzione versata ma anche quella dovuta anche se non versata. Si considerano, inoltre, allo stesso fine i contributi figurativi accreditati per periodi di maternità obbligatoria, congedo parentale, i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati, i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino ad 8 anni di età nei limiti di cinque giorni per anno solare.

Misura: La misura per la generalità dei lavoratori subordinati è pari al 75% della retribuzione media mensile degli ultimi due anni, ma comunque non può superare un limite massimo individuato annualmente dalla legge che per il 2015 è pari ad euro 1.300,00. La prestazione si riduce progressivamente del 3% per i mesi dal quarto in poi.

Evento tutelato: la tutela si attiva in caso di mancanza di guadagno derivante da uno stato di disoccupazione involontaria e, quindi, non si realizza in caso di dimissioni volontarie. Spetta, però, nel caso in cui le dimissioni siano intervenute per giusta causa intendendo per tali quelle alle quali il lavoratore è stato indotto per molestie, mobbing, o mancata erogazione della retribuzione da parte del datore di lavoro. Spetta anche nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura conciliazione prevista nei casi licenziamento per giusta causa.

Durata: La prestazione spetta dall'8° giorno successivo alla data di cessazione ed è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni. La prestazione, quindi, potrà avere una durata massima di due anni, in caso di contribuzione piena nell'ultimo quadriennio. A regime e, più precisamente, per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2017 la NASpI sarà corrisposta per un massimo di 78 settimane. L'erogazione della prestazione viene sospesa in caso di attività lavorativa di breve durata per un massimo di sei mesi per riprendere al termine della sospensione per il periodo residuo. Il soggetto titolare dell'indennità di disoccupazione può svolgere attività lavorativa di natura meramente occasionale purché dalla stessa derivi un reddito inferiore a quello escluso da imposizione fiscale.

Decadenza: Si verifica in caso di perdita dello stato di disoccupazione; inizio di un'attività lavorativa subordinata o autonoma senza averne comunicato l'inizio all'Inps; raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia o di invalidità; non regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa o a percorsi di riqualificazione professionale.

Procedure: La domanda deve essere presentata all'Inps esclusivamente in via telematica direttamente dal lavoratore a mezzo del PIN fornito dall'Inps o attraverso il WEB, Contact Center o tramite Patronato, entro il termine di 68 giorni dalla data di cessazione dal lavoro.

Finanziamento: L'onere contributivo è completamente a carico del datore di lavoro e si articola in un contributo ordinario versato mensilmente per la generalità dei lavoratori pari all'1,30% della retribuzione più un contributo speciale dell'1,4% per ogni dipendente a tempo determinato. E' inoltre previsto un contributo aggiuntivo che si realizza all'atto del licenziamento di un lavoratore ed è pari al 41% dell'indennità spettante moltiplicato per gli anni di anzianità compresi nel triennio precedente il licenziamento.

DIS Coll - Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata

E' una prestazione di sostegno al reddito che tenta di superare la grave carenza di tutele previdenziali che lascia del tutto privi di protezione i lavoratori parasubordinati. La nuova indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e a progetto viene introdotta in via sperimentale fino al 31.12.2015 in attesa che vengano attuati gli interventi per semplificare volti a superare le varie forme contrattuali attualmente operanti nell'area del lavoro parasubordinato.

Soggetti. Possono beneficiare della prestazione i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto con esclusione degli amministratori e dei sindaci iscritti in via esclusiva alla Gestione separata non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

continua alla pagina successiva



continua dalla pagina precedente

NASpI, ASdI e DIS-Coll Il contratto di ricollocazione

Requisiti: perché possa configurarsi il diritto alla prestazione devono sussistere tre requisiti: il lavoratore sia in stato di disoccupazione e sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa; possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente la cessazione dal lavoro; possa far valere nell'anno solare in cui si verifica la cessazione dal lavoro almeno un mese di contribuzione.

Misura: l'importo della prestazione è pari al 75% dello reddito ma comunque non può superare un limite massimo individuato annualmente dalla legge che per il 2015 è pari ad euro 1.300,00. L'importo si riduce del 3% per ogni mese a decorrere del quarto.

Durata: la prestazione è corrisposta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione dell'attività con cadenza mensile per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione della attività ma non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi.

Procedura: La domanda deve essere presentata all'Inps esclusivamente in via telematica direttamente dal lavoratore a mezzo del PIN fornito dall'Inps o attraverso il WEB, Contact Center o tramite Patronato, entro il termine di 68 giorni dalla data di cessazione dal lavoro.

Finanziamento: L'onere della prestazione è sostenuto dalla fiscalità generale.

Indennità di disoccupazione agricola

Il settore agricolo è caratterizzato da norme previdenziali specifiche tanto che anche le riforme che recentemente hanno interessato il mondo del lavoro (la riforma Fornero prima e quella Renzi poi), hanno tenuto conto di questa peculiarità mantenendo solo per questi lavoratori le precedenti prestazioni ed in particolare l'istituto della disoccupazione agricola.

Soggetti. L'indennità spetta agli operai agricoli a tempo determinato intendendo per tali quelli che sono iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli che vengono annualmente pubblicati da ciascun comune ed ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato che hanno con l'imprenditore agricolo un rapporto continuativo per tutto l'anno.

Requisiti: per avere diritto all'indennità è necessario avere almeno due anni di assicurazione ed almeno 102 contributi giornalieri nel biennio precedente. In mancanza dei 102 contributi, l'indennità spetta ugualmente ma in misura ridotta purché il lavoratore abbia svolto nell'anno in cui si riferisce la domanda almeno 78 giornate di lavoro. Trattamenti speciali spettano a coloro che hanno lavorato per almeno 151 giornate.

Misura: viene corrisposta nella misura del 40% della retribuzione di riferimento per gli operai agricoli a tempo determinato oppure al 30% della retribuzione effettiva per quelli a tempo indeterminato.

Durata: l'indennità ordinaria spetta per un numero di giornate pari a quelle lavorate sino ad un massimo di 180 giorni.

Procedura: La domanda deve essere presentata all'Inps esclusivamente in via telematica direttamente dal lavoratore a mezzo del PIN fornito dall'Inps o tramite un Ente di Patronato, entro il termine di 31 marzo dell'anno successivo a quello per il quale si chiede l'indennità.

Finanziamento: L'onere contributivo è completamente a carico del datore di lavoro.

ASDI - Assegno di disoccupazione

È una prestazione che viene introdotta in via sperimentale dal 1 maggio 2015 e durerà per tutto il 2015. Ha la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito a quei lavoratori che dopo aver beneficiato della NASpI per l'intero periodo siano ancora privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno.

Soggetti: possono beneficiare della tutela i lavoratori che abbiano già fruito per intero della indennità Naspi, senza tuttavia trovare una nuova occupazione e trovandosi ancora in una situazione di disagio economico. Nel primo anno di applicazione, avranno la priorità i lavoratori con nuclei familiari con minorenni ed i lavoratori vicino all'età di pensionamento, ma che non abbiano maturato i requisiti per i trattamenti di quiescenza.

Requisiti: L'erogazione dell'ASdI è subordinata all'adesione da parte del lavoratore ad un progetto personalizzato di reimpiego e ad iniziative di orientamento e formazione, nonché all'accettazione di adeguate proposte di lavoro.

Misura: l'indennità è pari al 75% dell'ultimo trattamento NASpI purché non superiore alla misura dell'assegno sociale. Tale importo sarà incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore.

Durata: la prestazione sarà erogata per una durata massima di 6 mesi.

Finanziamento: le risorse per il finanziamento dell'ASdI saranno reperite da un fondo *ad hoc* con una dotazione di 300 milioni di euro per il 2015.

L'Inps si occuperà dell'attuazione e gestione dell'intervento.

Procedura: La domanda deve essere presentata all'Inps esclusivamente in via telematica direttamente dal lavoratore a mezzo del PIN fornito dall'Inps o attraverso il WEB, Contact Center o tramite Patronato.

Contratto di ricollocazione

È una prestazione introdotta per la prima volta dalla riforma Renzi il cui scopo non è quello di fornire un sostegno diretto al reddito del lavoratore ma a fornirgli valide opportunità per il reinserimento nel mondo produttivo.

Lavoratori tutelati: hanno diritto alla particolare tutela i lavoratori licenziati illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo.

Beneficio: i lavoratori ricevono dal Centro per l'impiego territorialmente competente un voucher rappresentativo della dote individuale di ricollocazione, a condizione che effettuino la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità previsto dalle norme in materia di politiche attive per l'impiego.

Procedura: il lavoratore presentando il voucher ad una agenzia per il lavoro pubblica o privata ha diritto a sottoscrivere con la stessa un contratto di ricollocazione che prevede: 1. il diritto ad una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione; 2. il diritto alla realizzazione da parte dell'agenzia stessa di iniziative di ricerca, addestramento, formazione o riqualificazione professionale; 3. il dovere di porsi a disposizione e di cooperare con l'agenzia nelle iniziative da essa predisposte. L'agenzia di lavoro presso la quale è stato attivato il voucher potrà a incassarlo soltanto a risultato ottenuto.

Misura: L'ammontare del voucher è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità risultante dalla specifica procedura di profilazione;

Finanziamento: presso l'Inps viene istituito un apposito Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria finanziato a carico della fiscalità generale e dal gettito relativo al contributo dovuto dal datore di lavoro in caso di licenziamento pari al 41% dell'indennità AspI secondo quanto disposto dall'art. 2, comma 31, della l. 28 giugno 2012, n. 92 (riforma Fornero).

Indennità di mobilità in vigore fino al 31.12.2016

L'indennità di mobilità prevista dalla legge n. 233/1991 spetta ai lavoratori subordinati con qualifica di operaio, impiegato e quadro, assunti a tempo indeterminato, per i quali il rapporto di lavoro venga a cessare a seguito di licenziamento collettivo o dopo un periodo di CIGS.

L'indennità di mobilità, è commisurata al trattamento straordinario d'integrazione salariale ed è pari al 100% di tale trattamento per i primi 12 mesi e all'80% dal 13° mese in poi.

La riforma Fornero è intervenuta drasticamente su tale ammortizzatore che sarà eliminato dall'1.1.2017 per confluire nella NASpI che costituirà l'unico ammortizzatore previsto in caso di licenziamento.

Nel periodo dal 2013 a tutto il 2016, sarà in vigore un regime transitorio volto a contrarre progressivamente la durata temporale e l'ammontare massimo della prestazione fino a livellarli a quelli della NASpI.

Attualmente, infatti, l'indennità di mobilità ha una durata rapportata all'età anagrafica del beneficiario ed all'area geografica di residenza mentre l'importo massimo erogabile per essere rapportato a quello della Cassa Integrazione Speciale è leggermente superiore a quello previsto dalla NASpI.

Trattamenti di tutela in deroga fino al 31.12.2016

Sono misure straordinarie per il sostegno del reddito nei settori e per le categorie escluse dal campo di applicazione dei tradizionali ammortizzatori sociali (CIG e MOBILITA') erogate sulla base di specifici accordi governativi con le parti sociali, finanziate dallo Stato e a volte anche con la partecipazione delle Regioni e Province autonome.

La differenza tra gli ammortizzatori sociali tradizionali e quelli in deroga è che i primi sono veri e propri interventi previdenziali finanziati con i contributi dei datori di lavoro e gestiti direttamente dall'Inps.

La riforma Fornero ha previsto la definitiva soppressione dal 2017, dei trattamenti in deroga in ragione del fatto che, per effetto delle modifiche apportate dalla riforma stessa, sia la cassa integrazione sia la NASpI hanno un campo di applicazione più esteso, tale da comprendere settori e lavoratori prima esclusi. In una fase transitoria, tuttavia, nel periodo 2013-2016, in considerazione della crisi economica in atto, sarà comunque ancora possibile emanare da parte delle Regioni decreti di concessione e di proroga di trattamenti in deroga.

Sia per la Cassa integrazione in deroga che per la Mobilità in deroga la misura dell'indennità è pari all'80% della retribuzione, nei limiti dei massimali previsti. L'importo viene ridotto del 10% nel caso di prima proroga, del 30% nel caso di seconda proroga e del 40% nel caso di proroghe successive. In caso di proroghe successive alla seconda è obbligatoria la frequenza a specifici programmi di reimpiego e di riqualificazione professionale organizzati dalla Regione.

La durata è fissata dai singoli accordi territoriali.



L'estinzione dei co.co.pro.

di Valerio A. Belsito*

La spinta alle stabilizzazioni con l'abolizione dei co.co.pro. Un futuro a tempo indeterminato?

La riforma del mercato del lavoro 2003, legata drammaticamente al nome del Prof. Marco Biagi, aveva tra gli obiettivi quello di tipizzare le collaborazioni coordinate e continuative e prescrivendo la necessaria presenza di un progetto, al quale doveva essere legata l'attività del lavoratore. Tale normativa, madre delle collaborazioni a progetto, aveva il suo punto di forza nell'articolo 69 d.lgs. n. 276/2003.

L'automaticità della conversione del rapporto di lavoro, ha portato alla sostanziale scomparsa di collaborazioni atipiche, di fatto non più possibili ed ha alimentato, per lungo tempo, i contenziosi dei tribunali del lavoro. Pur con questa previsione e con quella dell'obbligatorietà di un progetto ben determinato, che non poteva coincidere con il mero oggetto sociale dell'impresa, restava in piedi il problema principale di questo tipo di collaborazioni, vale a dire l'intrinseca precarietà cui sottoponevano il prestatore d'opera, condannato a non essere autonomo, né subordinato, in una condizione di ibrida incertezza.

L'intento del legislatore del 2003 fu dunque volto a disciplinare le collaborazioni parasubordinate (che già esistevano!) nell'auspicio che ciò bastasse a rendere meno precaria la posizione di questi lavoratori. Evidentemente non tutto è andato nella direzione sperata ed, anzi, gli effetti di una pesante recessione economica, hanno contribuito all'oggettiva riduzione dei contratti subordinati a tempo indeterminato ed a un incremento notevole di forme contrattuali alternative (tra cui appunto la co.co.pro.).

La riforma del Jobs Act, avviata a dicembre con la l. n. 183/2014, ha inteso cambiare completamente rotta, archiviando definitivamente l'esperienza delle collaborazioni a progetto. Per avere conferma di ciò, bisognerebbe attendere il varo definitivo del decreto attuativo, ad oggi approvato dal C.d.m., ma non ancora al vaglio del Parlamento. Ad ogni modo può affermarsi che, dall'entrata in vigore del decreto e salvo stravolgimenti dello stesso, non sarà più possibile stipulare contratti di collaborazione a progetto stante l'abolizione immediata di detta forma contrattuale. Ed invero, più in generale, l'obiettivo del provvedimento è quello di ridurre l'utilizzo di forme contrattuali precarie.

Così l'articolo 47 dello schema di d.l. prevede, dal primo gennaio 2016, l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione: *"che si concretino in prestazioni esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente [...]"*.

Tale intervento del legislatore sulle collaborazioni, si

articola dunque in due momenti, secondo una gradualità pressoché imposta dalla notevole diffusione di dette forme contrattuali: il primo, all'entrata in vigore del decreto, che vede l'impossibilità di stipulare nuovi contratti a progetto, lasciando in vigore l'apposita normativa solo per i contratti già in essere; il secondo, al primo gennaio 2016, con l'applicazione della disciplina del lavoro dipendente a tutte le collaborazioni continuative, ripetitive e personali, le cui modalità siano scandite dal datore di lavoro, *"anche con riferimento a tempi e luoghi di lavoro"*.

Nel mezzo, un colpo di spugna sostanziale su eventuali irregolarità, atto a *"promuovere la stabilizzazione dell'occupazione"* attraverso la conversione dei contratti c.d. parasubordinati, in contratti subordinati a tempo indeterminato. In particolare, i datori di lavoro che assumano a tempo indeterminato, prestatori già sotto contratto nelle forme di collaborazione *anche a progetto*, o titolari di partite iva, vedranno cancellata qualsiasi violazione di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali legati *"all'eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso"*.

Tale previsione, di fatto uno scudo per la stabilizzazione dei rapporti lavorativi, si applicherà a condizione che il lavoratore sottoscriva un verbale di conciliazione nelle sedi c.d. garantite, in merito alla qualificazione del rapporto pregresso. Inoltre l'applicazione dello scudo, verrà meno in caso di recesso del datore nei 12 mesi successivi alla nuova assunzione, salvo il recesso per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Si tratta di un intervento di non poco conto, stante la possibilità per le aziende di ottenere un colpo di spugna sulle irregolarità passate al solo prezzo della stabilizzazione.

L'analisi complessiva degli interventi normativi *ut supra*, consente di essere cautamente ottimisti sull'impatto di questo decreto sul mercato del lavoro. Infatti la direzione è davvero quella di un futuro meno precario, non fosse altro per la scelta di rendere più conveniente il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. E' dunque auspicabile che lo schema di decreto *de quo* entri in vigore, a completamento della *tranche* di decreti attuativi della l. n. 183/2014. Vi sono tuttavia notizie incerte sul futuro del provvedimento analizzato, poiché lo stop a due dei quattro decreti attuativi (già in vigore quelli sugli ammortizzatori sociali e sui licenziamenti) sarebbe legato a questioni economiche: secondo la Ragioneria generale dello Stato mancherebbero le coperture per il varo definitivo del decreto. Comunque il Governo ed il Ministro Poletti, hanno garantito la rapida approvazione del provvedimento. Staremo a vedere. Ad ogni modo, ed a prescindere da qualunque considerazione politica, il pacchetto di riforme contenute nei decreti del Jobs Act, rappresenta uno dei punti chiave dell'azione dell'attuale Governo: è auspicabile dunque che il lavoro venga portato a termine, anzitutto con l'approvazione dei restanti due decreti sulla maternità e sulla rimodulazione dei contratti.

* Avvocato.

La ricollocazione del lavoratore

di Maria Basile*

Il d.lgs. n. 22/2015 ha stabilito all'art. 17 che le Regioni possono attuare e finanziare il contratto di ricollocazione

La legge di stabilità del 2014 ha istituito un fondo per il finanziamento e l'incentivazione delle politiche attive del lavoro prevedendo presso le agenzie per l'impiego l'utilizzo del contratto di ricollocazione.

Trattasi di un contratto col quale sostanzialmente la Regione offre un sostegno del reddito; una somma ritenuta per molti versi sostitutiva o simile all'indennità di disoccupazione o anche all'indennità dell'integrazione salariale utilizzabile dal "soggetto accreditato" qualora si verificano le condizioni contrattuali.

Con il contratto di ricollocazione si mette a disposizione del lavoratore disoccupato una indennità, purché il soggetto in stato di disoccupazione abbia i requisiti per ricevere un relativo voucher ed effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità in materia di politiche attive per l'impiego.

Rispettata la procedura inerente il profilo personale di occupabilità il soggetto riceve un voucher denominato "dote individuale di ricollocazione" spendibile soltanto presso i soggetti accreditati.

Tale dote è proporzionata in relazione al profilo personale di occupabilità del soggetto accreditato il quale potrà incassarla soltanto a risultato occupazionale ottenuto.

Quindi è necessario che il lavoratore sia in stato di disoccupazione ed intenda adoperarsi per la ricerca di una attività lavorativa, nonché abbia ottenuto almeno tre mesi di contribuzione dell'anno solare precedente alla cessazione del lavoro.

La domanda di sottoscrizione del contratto di ricollocazione va presentata in via telematica dal lavoratore all'I.N.P.S. nel termine perentorio di 68 giorni dalla cessazione del lavoro.

Lo "stato di disoccupazione" secondo quanto statuito dall'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 21/04/2000 n. 181 è la condizione del soggetto privo di lavoro il quale sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa.

Si può ritenere quindi che vi accedano i soggetti che possono utilizzare i contratti di ricollocazione e cioè tutti coloro i quali sono rimasti disoccupati e ciò a prescindere dalla volontà della cessazione del rapporto di lavoro.

Agli stessi verrà concessa una dote spendibile presso i soggetti accreditati, ovvero un voucher.

Il soggetto accreditato potrà incassare il voucher solamente a risultato ottenuto cioè quando avrà proceduto all'effettivo inserimento del lavoratore in un'attività lavorativa e ciò per un congruo periodo.

Naturalmente qualora il lavoratore non accetti l'offerta di lavoro senza fornire un giustificato motivo, inevitabilmente perderà la dote individuale riconosciutagli.

Con questo contratto di ricollocazione si vorrebbe intervenire con politiche concrete, o se vogliamo, politiche attive, per reinserire il disoccupato nel lavoro.

La Regione dovrà offrire la possibilità ai disoccupati di sottoscrivere un contratto di ricollocazione.

Il disoccupato dovrà, di fatto, affidarsi ad una agenzia per il lavoro confidando che la stessa provveda correttamente ed adeguatamente a ricollocarlo.

Trattasi di una interessante introduzione normativa che, tuttavia, presenta luci ed ombre poiché, allo stato, rimanendo ancora in forma sperimentale, non è dato di sapere quali saranno i criteri che liberamente le Regioni adotteranno, ad esempio, per individuare la quota della singola "dote individuale" e come si farà a controllare l'attività intermediaria che verrà espletata dalle agenzie private nei confronti delle quali dovrebbe sussistere un rigoroso costante controllo per garantire la serietà dell'operato, non rischiando di penalizzare ulteriormente il disoccupato che, stante la sua evidente posizione di debolezza, risulterebbe candidato a subire pressioni psicologiche.

Insomma, fin quando le Regioni riusciranno ad ipotizzare le regole necessarie per rendere trasparente l'attività prevista dal contratto di ricollocazione, i tanti disoccupati dovranno continuare ad aver pazienza, ammesso che quando giungerà finalmente il momento, sussistano davvero le occasioni di lavoro.

Già, perché se il lavoro non riparte, le riforme del lavoro - e quindi il *jobs act* - servono a ben poco.

* *Avvocato.*

Master di II livello sul mobbing

E' stato indetto, per l'A.A. 2014/2015, il concorso per l'ammissione al Master di II livello in Prevenzione e gestione multidisciplinare del mobbing, giunto alla sua quinta edizione. Il Master, coordinato dal prof. Tommaso Germano è istituito ed attivato presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro - Dipartimento di Giurisprudenza e si propone di rendere note ed approfondire le conoscenze del fenomeno del mobbing attraverso una didattica multidisciplinare idonea ad analizzare i molteplici aspetti, anche riflessi, dello stesso nella vita extra lavorativa e sulla salute.

Proprio tale approccio costituisce l'aspetto innovativo del percorso di formazione del Master.

Il mobbing, infatti, studiato da Konrad Lorenz a partire dalla osservazione del fenomeno nel mondo animale, deve essere inteso come comportamento o modalità di comunicazione ostile e non etica perpetrata in modo sistematico (definizione statistica: almeno una azione alla settimana) e per un periodo protratto di tempo (definizione statistica: almeno sei mesi) da parte di uno o più individui nei confronti più spesso di un singolo, il quale è condotto in una condizione priva di alcun appoggio o difesa.

La conoscenza del fenomeno consente non solo di riconoscerlo ma, soprattutto, a prevenirlo evitando conseguenza deleterie alle vittime, spesso spinte a gesti estremi, come hanno dimostrato i tragici fatti di cronaca.

Nel prossimo numero de:

il lavorista

il commento ai decreti attuativi su:

- le tipologie contrattuali
- in materia di conciliazione di tempi di vita e di lavoro

lavorista



Bollettino del Centro Studi Diritto dei Lavori

Anno VII n. 2

Supplemento al n. 1 Anno X de

la bilancia

Reg. Tribunale Trani n. 14/06

20 marzo 2015

ISSN 1972-7704

Direttore Scientifico
Gaetano Veneto

Direttore Responsabile
Luca De Ceglia

Direttore Editoriale
Antonio Belsito

In Redazione:
Daniela Cervellera
Caporedattore

Clarenza Binetti, Antonio De Simone, Maria Mangiatordi, Maurantonio Di Gioia, Domenico Di Pierro

e-mail: info@csddl.it

Stampato da

Tipografia Marchese - Bisceglie

www.csddl.it

Centro Studi diritto
dei **lavori**



ricerca & formazione