



DIVERSAMENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE

La passione per il diritto del lavoro che accomuna tutti i Colleghi e tutti gli operatori del settore, si arricchisce di una nuova rubrica: opinioni a confronto su un medesimo tema d'attualità, per dare valore aggiunto alle proprie riflessioni, alla intellettualità personale della prestazione professionale, alla diversità, alla competenza

Jobs Act – le prime luci, le prime ombre



Cattivi pensieri

di **Renzo La Costa** * **

Con la bozza dei primi decreti attuativi del Jobs Act varati lo scorso 24 dicembre, prende forma il preannunciato contratto a tutele crescenti, strettamente connesso allo sgravio contributivo triennale introdotto con la legge di stabilità, nell'unitario intento del rilancio dell'occupazione.

Si era detto e sostenuto che il primario obiettivo del legislatore fosse l'incentivazione del rapporto a tempo indeterminato.

Non credo affatto che uno sgravio triennale sia determinate nell'attuale contesto economico per indurre il datore di lavoro ad optare a favore di rapporti di lunga durata, essendo tra l'altro penalizzante la più lunga durata del rapporto in presenza dei nuovi indennizzi scaturenti dalle tutele crescenti.

E non lo credo anche perchè si è in presenza del nuovo regime acausale dei contratti a termine, che non vincola il datore di lavoro, non è sindacabile in ordine alle proroghe, non presenta penalizzazioni o indennizzi che dir si voglia.

Ma il comune datore di lavoro non è persona sprovveduta, essendo tra l'altro un vero e proprio operatore economico.

Cosicchè, pur in presenza della concorrenza realizzata dai contratti a termine, con sufficiente probabilità si assisterà all'incremento dei rapporti a tempo

indeterminato, dovendo rimandare la valutazione dell'efficacia del nuovo incentivo tra tre anni. Già, perché da operatore economico, il datore di lavoro due conti se li fa: l'assunzione a tempo indeterminato gli frutterebbe un risparmio in soldoni di un massimo di Euro 8.060, che moltiplicati per tre annualità diventano Euro 24.180. Licenziando il lavoratore anche senza giustificato motivo, le tutele crescenti stabiliscono un indennizzo (al termine dell'eventuale giudizio) di sei mensilità esenti da contribuzione. Posta una retribuzione di 1.600 euro mensili, l'indennizzo ammonta a meno di 10.000 euro, con un guadagno reale per il datore di lavoro di circa 15.000 euro.

Ma questa è solo l'ipotesi peggiore. L'art. 6 dello schema di Dlgs prevede anche la possibilità di pervenire ad una conciliazione istantanea: il lavoratore potrebbe accettare – evitando il giudizio e le sue lungaggini - un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio: in tal caso i 1.600 euro mensili per i tre anni di servizio diventano 4.800 di indennizzo con un guadagno netto da parte datoriale di circa 19.000 euro.

Con l'effetto che l'accettazione dell'assegno 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'avesse già proposta.

E che dire – più in generale – dei legittimi dubbi di costituzionalità delle tutele economiche crescenti? Del principio di parità di trattamento sul lavoro dettato dalle normative comunitarie, se ne è data la lettura costituzionalmente orientata per la quale sarebbero illegittime tutte le norme

legislative che colleghino particolari distinzioni a circostanze indipendenti dalla capacità e dal merito.

Il nuovo contratto a tutele crescenti, opererà di fatto una discriminazione soggettiva dei lavoratori neo assunti, che a parità di qualifica, competenza, mansioni, professionalità e retribuzione, lavoreranno fianco a fianco con altri lavoratori pienamente tutelati, non per diversa capacità, né per diverso merito, semplicemente perché assunti dopo l'entrata in vigore del nuovo provvedimento. Altra perplessità, riguarda il fenomeno "altalena" che investirà le imprese con dotazione organica variante.

La normativa che si intende introdurre, prevede tra l'altro che qualora il datore di lavoro in conseguenza di nuove assunzioni superi il limite dei 15 dipendenti, dovrà applicare la nuova disciplina dei licenziamenti e degli indennizzi anche per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore della novella legislativa. La qual cosa pare logica nel senso di transitare l'impresa alla applicazione della nuova tutela, così come prima scattava in casi analoghi la tutela del vecchio art. 18 per la generalità dei dipendenti. Ma cosa succederà se il medesimo datore di lavoro torna al disotto del limite numero del fatidico 15? Logica vuole che le nuove tutele dovrebbero essere disapplicate: contrariamente opinando, si genererebbero aziende sottodimensionate, ma soggette alla diversa disciplina per i licenziamenti.

Tutte queste osservazioni, potrebbero essere lette come espressione di ostinata criticità alle novità, a prescindere. Può darsi; ma anche un tale, chiamato Giulio Andreotti, diceva che a pensare male si fa peccato, ma spesso ci si azzecca.

**Ispettore del Lavoro*

***Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza*



L'ecografia del job acts

ovvero l'analisi di una norma che c'è ma che non è ancora venuta alla luce.

David Trotti *

Sono reperibili su internet le bozze dei decreti attuativi relativi alla legge n.183 del 2014 ed in questo primo commento ci focalizzeremo sulle cosiddette tutele crescenti e sulla Naspi. E' necessario precisare però che secondo una prassi consolidata ancorché non prevista dalla Costituzione i decreti attuativi dovranno passare in maniera Consuntiva per le commissioni parlamentari competenti. Le commissioni parlamentari possono esprimere pareri di cui il governo può tenere conto. Questo per dire che i testi che commentiamo ancorché provenienti da fonte autorevole potrebbero e dico potrebbero non essere definitivi.

Leggendo le norme che si capisce subito essere provvisorie per una serie di incongruenze e comunque a parere di chi scrive non sono sconvolgenti. Cambiano diverse cose ma non in maniera radicale e soprattutto in maniera graduale, forse la vera motivazione di tanta fretta, infatti solo fra qualche anno quando avremo il ricambio totale della generazione dei lavoratori avremo l'efficacia completa della norma sui licenziamenti.

Questi primi elementi forse potrebbero addirittura far dire che il job act non si può definire una riforma in senso tecnico ma solo un insieme di norme che produrranno degli aggiustamenti, norme peraltro soprattutto per Naspi ed Asdi assolutamente da rivedere e che hanno buchi e intrecci normativi di difficile comprensione e il cui effetto reciproco ad oggi è difficilmente ipotizzabile. Faccio l'esempio del godimento della Naspi in caso di dimissioni per giusta causa. Viene prevista per i lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni con questa motivazione e quindi indipendentemente da quello che pensa o ritiene il datore di lavoro. Mi domando se il datore di lavoro impugna (questo ci riguarda direttamente) le motivazioni perché ritiene che non ci sia la giusta causa come dovranno essere trattate queste dimissioni? Ricordiamo infatti che la norma si intreccia con quella per il ticket di licenziamento e quindi con il pagamento dei 1.500euro, quindi basterà che il lavoratore sulla lettera di dimissioni scriva giusta causa per avere la Naspi? Qui bisogna anche dire che Naspi e soci riguardano poco noi consulenti perché non ci troveremo ad applicarle se non marginalmente in quanto il nostro lavoro arriva fino al licenziamento e solo in caso di conciliazione od esodo incentivato ne dovremo considerare gli effetti.

Speriamo poi che l'intreccio di date ed abrogazioni non crei qualche ulteriore problema ma sicuramente il lavoratore dovrà

avere un pallottoliere. Ricordiamo tanto per capirci che l'aspi esiste da pochissimo ed ha sostituito una serie di norme e altre ne dovrebbe ad andare a sostituire nel futuro, una per tutte l'indennità di mobilità. Per questi intrecci la prassi dovrà forse fare un doppio salto mortale carpiato e non possiamo che attendere l'Inps.

La durata poi anch'essa varia ed incidentalmente annotiamo che al massimo fino al 31 dicembre 2016 l'indennità (naspi) potrà essere di 104 settimane mentre dal 2017 sarà di 78 settimane (52+26) ovvero 18 mesi e questo indipendentemente dall'età. Relativamente alle condizioni per poterne usufruire sicuramente l'art. 7 della bozza verrà cambiato perché contiene un punto g) di non chiara collocazione. Nel campo dei requisiti dobbiamo annotare che speriamo non si usi il metodo ULA, così chiamo l'insieme delle regole per godere delle "agevolazioni" complesso e strutturato che ne impedisce il godimento perché il rischio di non tenere conto di qualcosa è molto alto e le sanzioni pesanti.

Poco chiara anche la norma che riguarda le cooperative. Vi immaginate cosa potrebbe succedere se il lavoratore di cooperativa chiede la Naspi e dopo due mesi viene licenziato; la cooperativa si è presa la Naspi e lui cosa farà avrà altra Naspi?

Ancora annotiamo che il punto 2 dell'articolo 9 non dice quale è il reddito minimo escluso da imposizione.

Come si vede una norma su cui ancora lavorare molto.

Passando poi al licenziamento subito bisogna dire che per ogni azienda ci saranno due regimi diversi indipendentemente dall'età, quindi bisognerà tenere traccia di tutta una serie di dati e licenziare due persone potrebbe essere diverso in termini di costi e di procedure.

Questo produce una forte frastagliatura nella gestione del personale e nei conteggi di cui è necessario tener conto.

Non mi sembra sicuramente una semplificazione. Come sarà complesso il regime delle aziende che salgono o scendono sopra o sotto la soglia numerica.

Sicuramente licenziare gli ultimi sarà più semplice ed avrà dei costi certi in termini di budget ma su questo non voglio che ribadire quanto scritto da Francesco Longobardi il 02 gennaio su Italia Oggi quando afferma che le piccole imprese hanno comunque un carico pesante. Ciò che spaventa è il fatto che 24 mensilità per una impresa di 20 dipendenti sotto il profilo economico non sono identiche a quelle di una impresa di 2000 dipendenti.

Anche il provvedimento disciplinare e la sua genesi è interessato dal cambiamento e su di esso soprattutto per quanto riguarda le sanzioni espulsive dovremo essere veramente attenti nello scrivere e nel fare gli investigatori.

Il decreto interessa anche i licenziamenti collettivi e pure per essi viene indicata la certezza della pena.

Un elemento importante che preme segnalare è che finalmente vengono indicati i comportamenti fiscali e previdenziali a cui saranno soggette le somme coinvolte (anche se bisogna vederne i risvolti pratici).

Una cosa che bisognerà chiarire, invece, è cosa si intende per assunzione (ad esempio relativamente alle operazioni straordinarie) e se il calcolo dell'anzianità è fatta in base alla data di assunzione ovvero all'anzianità convenzionale.

Un altro elemento su cui appuntare l'attenzione in questa fase è quello relativo ai ratei ed al TFR e cioè se questi entrino nella retribuzione globale di fatto.

Non ci resta che aspettare e vedere se questa benedetta norma produrrà un qualche effetto; sicuramente ha il pregio di aver disincrostato un totem e aver fatto capire che gli anni 70 arriveranno fra 55 anni e che non si può pensare che norme di 45 anni fa siano ancora attuali e non possano essere cambiate.

Vedremo...per ora sono curioso di sapere se il testo finale sarà come quello fatto circolare...

**Consulente del Lavoro*



Prime osservazioni sulla bozza di decreto attuativo del Jobs Act in materia di licenziamenti.

Di Francesco Stolfa *

In questo primo commento non si procederà a una disamina puntuale e completa della bozza del nuovo decreto attuativo concernente i licenziamenti. Non avrebbe molto senso, sia perché ciascuno dei lettori di questo sito è perfettamente in grado di leggerlo e comprenderlo autonomamente, ma anche e soprattutto perché trattasi appunto della mera bozza del decreto legislativo che potrà subire poi modifiche anche rilevanti a seguito del parere delle Commissioni parlamentari. In questa fase, quindi, più che fornire indicazioni interpretative - che saranno utili solo in relazione al testo definitivo - pare più utile segnalare le novità più rilevanti contenute nella bozza evidenziandone gli aspetti positivi ma soprattutto quelli problematici nella speranza di influire, ancora una volta, sul processo legislativo ancora in corso.

Ad un primo esame, la bozza presenta diverse novità sicuramente positive (alcune delle quali coincidenti con le proposte ANCL) che appaiono coerenti con il conclamato obiettivo di migliorare l'efficienza della disciplina e di adeguarla alle esigenze dell'attuale mercato del lavoro. Emergono tuttavia sin d'ora anche alcune rilevanti criticità, per certi versi davvero inspiegabili, che sembrano destinate a produrre nei rapporti di lavoro effetti probabilmente deleteri e si segnalano al legislatore in questa fase in cui è possibile porvi rimedio.

Partiamo, come si conviene, dalla descrizione del quadro generale della riforme e delle sue novità più rilevanti.

Le principali novità.

Occorre innanzitutto sottolineare che la nuova disciplina si applicherà esclusivamente ai lavoratori assunti dopo la sua entrata in vigore. Ne sono esclusi i dirigenti. Dubbia risulta, invece, la sua applicazione agli **apprendisti** che non

vengono espressamente citati dall'art. 1; un dubbio questo che sarebbe, comunque, opportuno sciogliere in sede legislativa. Per quanto riguarda il settore pubblico (in relazione al quale sono sorte varie polemiche) è pacifico che la nuova normativa si applicherà anche alle nuove assunzioni di lavoratori dipendenti dalle pubbliche amministrazioni, fermo restando che per i licenziamenti di natura economica si dovrà passare per la particolare procedura della "collocazione in disponibilità".

Nelle sue grandi linee, la riforma introduce alcune rilevanti novità rispetto a quanto era previsto nell'art. 18, L. 300/70, come modificato dalla L. 92/12:

- elimina la tutela reale (cd. parziale) in caso di **licenziamento cd. economico** (nelle due fattispecie del giustificato motivo oggettivo e del licenziamento collettivo) sostituendola con una tutela meramente risarcitoria, peraltro predeterminata ex lege in proporzione all'anzianità di servizio del lavoratore, con tetti minimo e massimo fissati rispettivamente in 4 e 24 mensilità);
- nei casi di licenziamento per **giustificato motivo soggettivo** e per **giusta causa**, ma anche per **inidoneità psico-fisica**, invece, resta sostanzialmente invariata la cd. tutela reale parziale introdotta dalla legge Fornero, predeterminando, però, e proporzionando l'indennizzo, anche in questo caso, all'anzianità di servizio (con tetto massimo invariato di 12 mensilità).

Sostanzialmente invariata la tutela obbligatoria prevista in caso di **vizi formali**, ma con predeterminazione e proporzionamento dell'indennità e con riduzione del suo tetto minimo a due mensilità.

Poiché, invece, il terzo comma dell'art. 3 omette ogni riferimento al licenziamento per **superamento del periodo di comportamento**, tale particolare recesso, a questo punto, dovrebbe restare assoggettato alla sola tutela obbligatoria di cui al primo comma del medesimo articolo, non potendo certo rientrare, il licenziamento per malattia, fra le ipotesi di inidoneità psico-fisica. Sul punto si vedano le considerazioni svolte più oltre.

Abolita, infine, (sempre per i neo-assunti) la procedura di **conciliazione "preventiva"** prevista dall'art. 7 della L. 604/1966 che la legge Fornero aveva creato e reso obbligatoria per i casi di giustificato motivo oggettivo. Ancora un volta, il nostro diritto del lavoro assume quindi un andamento altalenante e contraddittorio.

Le novità più positive.

Passiamo ora ad evidenziare meglio gli aspetti della riforma che si presentano più positivi.

È opportuno ricordare nuovamente che il decreto *in fieri* si applicherà solo ai rapporti di lavoro di nuova costituzione.

Fra le novità positive vi sono quelle che recepiscono i primi orientamenti affermatasi in giurisprudenza sulla legge Fornero, in questi due anni trascorsi dalla sua emanazione: è sempre buona regola che il

legislatore non si metta "in competizione" né in contrasto con la giurisprudenza. Opportunamente, quindi, l'art. 3, II comma, della bozza di decreto fa rientrare esplicitamente fra le ipotesi di tutela meramente obbligatoria anche i casi di licenziamento ritenuto illegittimo dal Giudice sulla base di una valutazione di "non proporzionalità". In tal senso si era espressa recentemente la giurisprudenza della Cassazione (Cass. Sez. Lav. 06/11/2014 n. 23669) ritenendo che il richiamo alla "insussistenza del fatto" operato dalla legge Fornero fosse da intendersi, appunto, con riferimento al *fatto materiale* e non alla *fattispecie giuridica*. Insomma, in parole povere, questo significa che se al lavoratore viene addebitato un determinato inadempimento e il Giudice accerta che il fatto materiale addebitato al lavoratore è realmente accaduto e, purtuttavia, non lo ritiene abbastanza grave da giustificare il licenziamento, a quel lavoratore verrà applicata la tutela meramente obbligatoria e il datore di lavoro rischierà di pagare l'indennità di cui all'art. 3, I comma, per un importo di due mensilità moltiplicato per ogni anno di servizio, con un tetto minimo di quattro e uno massimo di 24. La disciplina previgente (art. 18, come modificato dalla L. 92/2912), come è noto, prevedeva invece un tetto minimo di 12 mensilità ed era, appunto, meno chiara sulla disciplina applicabile al licenziamento ritenuto "non proporzionato". Trattandosi di un campo in cui le aziende, specie quelle di piccole dimensioni, potevano trovarsi in difficoltà (per l'eccessiva discrezionalità rimessa alla magistratura) la novità appare positiva perché riduce quella discrezionalità sia nella individuazione della fattispecie tutelata sia nella determinazione dell'indennizzo. E ciò dovrebbe comportare, presumibilmente, anche una riduzione dei contenziosi. L'ANCL-SU, del resto, nel documento che aveva presentato al Governo e ai Parlamentari (da tempo pubblicato anche su questo sito) aveva espressamente richiesto una riduzione del tetto minimo di 12 mensilità che la legge Fornero fissava irrazionalmente per tutti i casi di tutela obbligatoria e che risultava palesemente eccessivo per le PMI.

Anche in materia di licenziamenti (giustificati sul piano sostanziale ma) **viziati per ragioni meramente formali** l'art. 4 ha, come si è detto, predeterminato il risarcimento proporzionandolo all'anzianità di servizio del lavoratore e riducendo il tetto minimo da sei a due mensilità. Anche in questo caso i maggiori beneficiari dell'innovazione saranno i piccoli imprenditori, statisticamente più soggetti a commettere errori nella procedura di licenziamento o nella formulazione della motivazione.

Interessante, seppur farraginoso (e a tratti incomprensibile), è **l'offerta di conciliazione** disciplinata dall'art. 6 poiché, in sostanza, dovrebbe consentire di conciliare le liti in materia di licenziamento escludendo da imposizione fiscale e previdenziale le somme da versare al lavoratore. Una richiesta simile aveva avanzato anche l'ANCL-SU. Credo che tale disposizione, anche perché impone tempi molto celeri al tentativo di conciliazione (l'offerta deve essere formulata entro 60

giorni dal licenziamento), costituirà un potente incentivo alle conciliazioni.

Un altro piccolo vantaggio per le PMI è costituito dalla riduzione (operata dall'art. 9, I comma, sempre per i soli neo-assunti) del limite minimo dell'indennizzo dovuto al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, nelle imprese che non raggiungono i requisiti numerici per l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, da 2,5 a 2 mensilità. Anche in questo caso, comunque, nell'ambito della forbice fissata dal decreto (fra 2 e 6 mensilità), l'importo dovuto sarà sottratto alla discrezionalità del giudice e proporzionato all'anzianità di servizio del lavoratore. L'ANCL-SU era stata l'unica organizzazione a insistere ripetutamente presso il legislatore affinché la nuova disciplina non divenisse occasione per aumentare gli oneri in materia di licenziamento a carico delle micro-imprese. Il Governo, pur unificando la disciplina, come aveva più volte dichiarato di voler fare, nell'intento di rimuovere ogni incentivo al nanismo imprenditoriale, ha tuttavia mantenuto invariati gli oneri, anzi - come visto - ha ridotto leggermente il tetto minimo.

Positiva appare francamente l'estensione (art. 9, II comma) della nuova disciplina generale anche a partiti, sindacati e altre **"organizzazioni di tendenza"**, il che rimuove un inspiegabile e, per certi versi, odioso privilegio.

Molto positiva e fortemente auspicata anche nel documento ANCL, l'applicazione della tutela meramente risarcitoria al caso della **violazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi** che, invece, la legge Fornero aveva inserito nella tutela reale (parziale) entrando in conflitto con gli orientamenti giurisprudenziali all'epoca prevalenti, e provocando, ovviamente, una immediata impennata del contenzioso. Ora il Jobs Act fa retromarcia ma solo per i nuovi assunti mentre per i vecchi contratti si continuerà ad applicare la tutela reale (con i conseguenti, gravi, problemi già emersi nella prassi, posto che l'annullamento dei licenziamenti collettivi solo per violazione dei criteri di scelta comporta l'automatico licenziamento di altri lavoratori).

Molto interessante, infine, e ricco di implicazioni potenzialmente positive appare il **contratto di ricollocazione** introdotto dall'art. 11. Anche questa era una richiesta esplicitamente contenuta nel documento ANCL. Si tratterà ora di verificarne gli aspetti applicativi, gran parte dei quali sono rimessi a un altro - futuro - decreto; ma la possibilità di attribuire alle agenzie per il lavoro pubbliche o (più probabilmente) private, un premio proporzionato alle difficoltà collocative del lavoratore da versarsi solo nel caso esse riescano effettivamente a procurargli una nuova occupazione, appare uno strumento particolarmente efficace per combattere la disoccupazione e superare le farraginosità del nostro sistema di collocamento.

Le più evidenti negatività.

Fra gli aspetti negativi spiccano:

- la già segnalata farraginosità della procedura per formulare al cd. Offerta conciliativa (la disciplina poteva essere espressa in termini molto più semplici e senza particolari appesantimenti formali [l'assegno circolare e il massimo!]);

- l'inspiegabile eliminazione del cd. "rito Fornero", la corsia preferenziale che, pur con le resistenze di alcuni giudici, stava ormai andando "a regime" e aveva provocato una nettissima riduzione dei tempi processuali occorrenti per arrivare a un provvedimento esecutivo nelle controversie in materia di licenziamento, con reciproco evidente vantaggio per i lavoratori e per le aziende. Su questo punto le raccomandazioni dell'ANCL, purtroppo, non sono state ascoltate. È fortemente auspicabile un ripensamento del Governo sul punto. Se la norma dovesse rimanere immutata il danno sarebbe soprattutto per i lavoratori che dovrebbero attendere anni (come avveniva in passato) per essere reintegrati o risarciti mentre le aziende resterebbero al riparo da un eccessivo dilatarsi degli importi risarcitori (a causa del protrarsi delle cause) in virtù dei tetti massimi ormai fissati dalla legge.

- l'esclusione dalla tutela reale del licenziamento per superamento del periodo di comporto; questa appare una incongruenza grave della riforma poiché priva di tutela reale un tipo di licenziamento che può incidere su diritti fondamentali del lavoratore, mentre che il Jobs Act sembrerebbe ispirato a un principio di segno opposto: assicurare la tutela meramente risarcitoria per i cd. licenziamenti economici lasciando la tutela rafforzata (reale parziale o assoluta) in tutti i casi in cui il licenziamento possa incidere sulla dignità del lavoratore come persona [g.m.s., g.c.] o altri suoi diritti umani fondamentali [lic. discriminatori ecc.]. Se questo è il principio ispiratore della riforma, ci si aspetterebbe un'analogia tutela rafforzata per un licenziamento che incide sul diritto alla salute.

Quelle che precedono sono - è il caso di ribadirlo - solo alcune prime osservazioni-flash. Ogni valutazione complessiva della riforma è rinviata, invece, ovviamente, all'emanazione del testo definitivo.

**Avvocato, Ufficio Legale Ancl*



È stata approvata e pubblicata in Gazzetta Ufficiale, il 20 dicembre 2014, la legge delega per la riforma del mercato del lavoro.

Di Giovanni Cruciani *

Il 3 dicembre 2014 infatti, il parlamento ha dato il via libera al Governo per l'emanazione dei decreti delegati, al fine di modernizzare il mondo del lavoro.

Questa legge consente al Governo una nuova riforma del lavoro che vedrà la luce entro i prossimi sei mesi con la forma dei decreti delegati.

Il primo esame ogni volta che ne verrà pubblicato uno, dovrà riguardare se il Governo ha esercitato correttamente i poteri delegati e quindi se per caso non abbia regolamentato materie non delegate oppure abbia compiuto scelte in eccesso di delega.

Questo esercizio inevitabilmente comporterà una prima fase di analisi e successivamente si entrerà nel merito dei provvedimenti.

Il 24 dicembre 2014 il Governo nell'ultimo Consiglio dei Ministri del 2014 ha approvato i primi due decreti ma ad oggi, nel momento in cui stiamo scrivendo, manca ancora la loro pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale e dunque non sono ancora materialmente operativi.

Il primo decreto riguarda il contratto a tutele crescenti ed il secondo la riforma dell'Aspi.

Quest'ultimo entrerà in vigore il 1 maggio 2015 e quindi avremo modo di riparlarne magari con il testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale, mentre sul primo decreto, forse il più importante, almeno in termini mediatici dobbiamo provare una prima interpretazione.

Innanzitutto si rinnova il rammarico per la totale mancanza di contributo nella stesura del testo che è piovuto letteralmente la vigilia di Natale senza il contributo alcuno delle parti sociali di tecnici o di nessun altro.

Giustamente il Governo vuole stabilire le regole del gioco in piena autonomia e dimostra di non avere necessità di consigli da nessuno e di conseguenza si assume tutte le responsabilità del testo licenziato nel bene e nel male.

Nuove regole nel mondo del lavoro saranno importanti per la sua modernizzazione ma non daranno nuove assunzioni, come più volte è stato detto.

Certo è che queste novità potrebbero dare una spinta in termini di recupero di produttività e fiducia sempre che vengano accompagnate anche da concreti investimenti sulla concreta ripresa del sistema economico del nostro paese.

Ma vediamo in concreto il campo di applicazione ed in che cosa consiste il **contratto a tutela crescenti**.

L'articolo 1 comma 1, prevede che ai lavoratori che verranno assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dall'entrata in vigore della presente legge si applicano le disposizioni del presente decreto.

Al comma due dell'articolo 1 troviamo una disposizione che probabilmente farà discutere perché vi è scritto che nel caso in cui il datore di lavoro con nuove assunzioni effettuate dopo l'entrata in vigore del presente decreto, rientri nel campo di applicazione dell'articolo 18, Statuto dei Lavoratori, a causa del superamento del

limite dimensionale ivi previsto, non solo ai nuovi assunti ma anche ai lavoratori in forza precedentemente in caso di licenziamenti trovano applicazione le norme del presente decreto.

Qualche incertezza interpretativa sul punto potrebbe sorgere per il lavoratore assunto in precedenza all'entrata in vigore del presente decreto che potrebbe essere tentato di invocare la tutela più ampia dell'articolo 18 della l. 20 maggio 1970 n. 300. Non può farlo, si dirà, perché la norma successiva va a modificare la sua condizione ed il provvedimento di licenziamento è regolato dalla legge vigente al momento dell'intimazione ma sapere in anticipo il pensiero del Giudice potrebbe essere interessante.

Ma anche un'analisi della convenienza dell'uno o dell'altro licenziamento potrebbe essere utile.

E dall'esame degli articoli che seguono emergono vari tipi di licenziamento e vari livelli di applicazione.

Il **licenziamento nullo** non viene modificato dal job act dal momento che il Giudice quando dichiara un licenziamento nulla perché discriminatorio o riconducibile agli altri casi di nullità previsti, ordina la reintegra del lavoratore con la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno stabilendo una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di eventuali altre attività lavorative.

Il risarcimento non potrà comunque essere inferiore a 5 mensilità. È evidente che per l'intero periodo sono dovuti i contributi previdenziali.

Nel caso in cui il lavoratore entro 30 giorni dall'offerta da parte del datore di lavoro di ripresa dell'attività lavorativa non si ripresenti in servizio il rapporto di lavoro è dichiarato estinto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto dall'articolo 2 comma 2, al lavoratore è consentita la facoltà di richiedere al datore di lavoro in luogo della reintegra, un'indennità che è pari a 15 mensilità calcolata con l'ultima retribuzione globale di fatto.

Tale indennità è esente da contribuzione previdenziale per espressa disposizione di legge. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata dal lavoratore entro 30 giorni dal deposito della pronuncia del giudice o dall'invito del datore di lavoro di riprendere servizio se anteriore alla comunicazione della pronuncia.

Il **licenziamento inefficace** intimato in forma orale viene trattato esattamente come il licenziamento nullo.

In questi casi il limite dimensionale non rileva, mentre è possibile che il datore ricorra contro il provvedimento che ha determinato la natura del licenziamento come nullo per far valere le motivazioni che aveva addotto al momento del licenziamento.

In questo caso gioca un ruolo fondamentale la provvisoria esecutività o meno del primo provvedimento emesso dal giudice che potrebbe riguardare, in questa prima fase, aspetti solo formali mentre il giudizio di merito scorre parallelamente e con tempi diversi e probabilmente più lunghi, che non aiutano le imprese le quali, spesso in caso di la provvisoria esecutorietà per non mettersi nella sfavorevolissima condizione di non aver adempiuto un ordine del Giudice, decidono di conciliare senza attendere il giudizio di merito. Anche qui sarebbe necessaria una riforma della giustizia sulle tempistiche processuali che oggi non consentono la ricerca verità ma solo della “verità processuale”.

Ha rilevanza invece il limite dimensionale nel caso licenziamento per giustificato motivo e per giusta causa, art. 3.

Qui sta la novità vera di tutto il provvedimento perché avremo aziende a cui l'articolo 18 si applicava prima del decreto cui si continuerà ad applicare per i “vecchi” lavoratori; ma all'interno di queste avremo i nuovi assunti a cui si applicheranno le nuove regole; e poi ci sono le aziende cui il 18 non si applicava i lavoratori delle quali vengono attratte nelle nuove regole per i nuovi assunti ma anche coloro che erano già in forza.

Ne consegue che la portata della stabilità reale rimane residuale ed in via di superamento man mano che le “vecchie” aziende cesseranno o per fare una ipotesi meno catastrofica verranno a confluire in nuove realtà con il passaggio dei lavoratori con accordi che non conservino l'anzianità di servizio o come spesso avviene che escludono l'applicazione del 2112 del codice civile. È prematuro e non del tutto immaginabile in questo momento, pensare a scenari di questo tipo ma nel corso dei prossimi anni probabilmente ce ne saranno.

Ma è questa la novità epocale: non viene abrogato l'articolo 18 ma se ne decreta la fine progressiva dato che col tempo, con qualche stratagemma o col semplice ricambio generazionale le forme di tutela previste nell'articolo 18 andranno definitivamente in pensione.

Comunque vediamo quali sono le nuove disposizioni relative al contratto a tutela crescente: nel caso in cui il giudice ravvisi che le motivazioni del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giusta causa non siano in grado di integrare la fattispecie, dichiara lo stesso estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità che è esente da contribuzione previdenziale per espressa disposizione di legge.

Questa indennità è pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di anzianità di servizio e fino ad un massimo di 24 mensilità.

Solo nel caso del licenziamento per giustificato motivo soggettivo e della giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale

contestato al lavoratore il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegra.

È evidente che non vi è nulla di certo e matematico circa l'esito del licenziamento.

Comunque in questo caso il giudice condanna il datore oltre che alla reintegra al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello di reintegra dedotto quanto percepito e quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire se il lavoratore avesse accettato una congrua offerta di altre attività lavorative.

In ogni caso tale indennità risarcitoria non può essere superiore alle 12 mensilità ed il datore di lavoro è condannato al pagamento dei contributi previdenziali per il periodo.

Sarà interessante verificare se saranno dovuti i maggiori contributi nel caso in cui il processo si protrasse oltre le 12 mensilità che costituiscono comunque il massimo indennizzabile.

Il comma 3 dell'articolo 3 prevede che questo tipo di disciplina trova applicazione anche nel caso in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore.

Il comma 4 sempre dell'articolo 3 prevede che ai lavoratori licenziati con la vigenza del precedente decreto non si applica l'articolo 7 della legge 604/66 così come modificato dalla legge Fornero 92/2012; cioè non è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione presso la DTL competente, dal momento che il decreto prevede una sua particolare forma di conciliazione, art. 6.

Il decreto a questo punto procede con l'elencazione delle sanatorie possibili in caso di non perfetta adozione delle forme regolari di comunicazione del licenziamento o nella gestione dei licenziamenti collettivi.

Tutto rimane sanabile a prezzo del pagamento di un indennizzo alternativo.

È evidente lo spostamento della forma di tutela che è altro che affievolita e men che meno assente.

Da una stenua tutela ed attaccamento del posto di lavoro di per sé considerato si passa ad una ben più prosaica tutela, al lavoratore licenziato vengono garantiti sostanziosi risarcimenti, a carico azienda, e le tutele del sostegno al reddito a carico formalmente dell'INPS ma sostanzialmente ancora a carico azienda dal momento che sono finanziate con il ticket di licenziamento, con il fondo di solidarietà residuale di recente costituzione per i settori sprovvisti della bilateralità, e simili.

Quindi l'orientamento è chiaro: flessibilità in cambio di monetizzazione tutt'altro che a buon mercato, bilateralità contrattuale o residuale perché i denari pubblici non sono in grado più di sostenere e NASPI che altro non è che la tutela della disoccupazione involontaria che cambia nome per la seconda volta in due anni. Vedremo anche nelle

prossime settimane anche che il tipo di tutela è prevista a la sua durata.

Tutto da verificare l'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6 ed il suo il concreto utilizzo poiché se si parla di conciliazione le due parti devono essere d'accordo ed in ogni caso se il datore di lavoro offrisse qualcosa si potrebbe anche intendere come debolezza di posizione, ossia di un licenziamento che comunque è nato male e non contiene tutte le giustificazioni necessarie.

Ancora una volta una presunzione di colpevolezza per il datore di lavoro non più in grado di mantenere il livello occupazionale raggiunto in precedenza.

Interessante comunque dal punto di vista dei costi aziendali la somma che viene offerta che è esente da IRPEF e da oneri previdenziali, anche se resta il fatto che per concludersi la conciliazione le parti devono trovare un accordo.

Anche in questo caso è evidente il tentativo di deflazionare il ricorso alla magistratura, ma non viene detto in che sedi debba o possa essere effettuata l'offerta conciliativa e quali sono le forme opportune per lasciarne traccia in modo che negli sviluppi successivi della lite possa avere una sua efficacia.

Se non ne ha o se non ne avesse potrebbe benissimo essere considerata poco appetibile se non inutile da entrambe le parti, salvo il caso della indennità risarcitoria esente che invece potrebbe essere appetibile, per tante ragioni che possiamo immaginare e a vari livelli.

Molte aspettative da ultimo si attendono dall'articolo 11 in tema di Contratto di Ricollocazione.

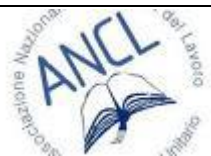
È chiaro che questo sostegno previsto per il lavoratore comunque licenziato e disoccupato dovrà legarsi con la riforma dei centri per l'impiego che dovranno diventare, come dovranno essere nelle aspettative di tutti dei poli dove effettivamente vengano effettuate offerte lavorative per i soggetti che entrano nel percorso del sostegno al reddito.

Mantenere tutto questo, come è stato fatto negli ultimi 50 anni è enormemente costoso, ma soprattutto inutile e umiliante anche per i lavoratori stessi.

E dal momento che effettivamente questi percorsi vengono riformati ed in parte eliminati o ridotti è evidente che la partita si giochi sulla possibilità dell'effettivo reimpiego dei lavoratori e sulle concrete offerte di lavoro più che sul sostegno al reddito.

Ad offerte serie e formali di lavoro, nel caso in cui venissero rifiutate, dovrà conseguire la perdita del sostegno al reddito. Può sembrare impopolare ma si può essere certi che i lavoratori preferiranno avere un lavoro piuttosto che trascinarsi per anni sul sostegno pubblico che è e risulterà sempre di più inadeguato ai bisogni effettivi.

**Consulente del Lavoro*



DIVERSAMENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE

Documento chiuso il 12.01.2015 - tutti i diritti riservati