



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale
(ordinamento
ex D.M. 270/2004)
in Amministrazione, finanza e controllo

Tesi di Laurea

Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

I PRIMI DECRETI ATTUATIVI DEL JOBS ACT:

D.lgs n. 22 e n. 23 del 4 Marzo 2015
in materia di Naspi e contratto a
tutele crescenti

Relatore

Prof. Perulli Adalberto

Laureando

Marina Tiozzo
Matricola 817070

Anno Accademico
2014/ 2015

Indice

Premessa

CAPITOLO 1: Il decreto sul contratto a tutele crescenti (CTC): cosa dice, a chi si applica, che effetti produce

- 1.1. Considerazioni introduttive
- 1.2. Ambito di applicazione
- 1.3. Riflessioni e tesi contrastanti

CAPITOLO 2: I vari istituti

- 2.1. Il licenziamento discriminatorio, nullo o inefficace per mancanza della forma scritta
- 2.2. Il licenziamento disciplinare: giusta causa e giustificato motivo soggettivo
- 2.3. Il tentativo obbligatorio di conciliazione
- 2.4. Licenziamento economico (giustificato motivo oggettivo)
- 2.5. Licenziamento affetto da vizi formali o procedurali
- 2.6. Novità in materia di licenziamenti collettivi
- 2.7. Considerazioni conclusive

CAPITOLO 3: I Nuovi ammortizzatori sociali

- 3.1. La Nuova Assicurazione Sociale per L'impiego (NASPI)
- 3.2. L'indennità di disoccupazione per i lavoratori collaboratori (DIS-COLL)

3.3. L'assegno di disoccupazione (ASDI)

3.4. Il contratto di ricollocazione

Conclusioni

BIBLIOGRAFIA

SITOGRAFIA

Premessa

Il mondo del lavoro cambia con il jobs act, le principali variazioni apportate interessano: contratti di lavoro a tempo indeterminato cd. “tutele crescenti”, politiche attive da perseguire, maggiori tutele durante la maternità per le libere professioniste, flessibilità per impresa e lavoratori, tutele in caso di perdita del posto di lavoro e semplificazione delle pratiche burocratiche. Nella mia analisi mi soffermerò sui contratti a “tutele crescenti” e sulle forme di tutela al lavoratore disoccupato (nuovi ammortizzatori sociali). L’obiettivo principale della delega (10 dicembre 2014, n.183) è creare nuova occupazione stabile. Si cerca di raggiungerlo introducendo una tipologia contrattuale non diversa dalle preesistenti ma privilegiata in funzione dei destinatari che ne potranno usufruire e che presenta come unica novità rispetto al passato la materia dei licenziamenti illegittimi. Stiamo parlando, del contratto a tempo indeterminato a “tutele crescenti” che potrà essere applicato ai lavoratori assunti presso una determinata azienda a partire dalla data di entrata in vigore (7 marzo 2015) del decreto legislativo n. 23 del 4 Marzo 2015. L’art 1 al comma 1, risulta essere molto chiaro su quali siano le figure contrattuali a cui il decreto si rivolge: operai, impiegati e quadri; non è fatta menzione dei dirigenti, che sembrerebbero indirettamente esclusi dalla disciplina. La precedente Riforma Fornero prevedeva la tutela reintegratoria estesa anche ai dirigenti, in tutti i casi di nullità del licenziamento e di inefficacia. Pertanto, per i dirigenti non ha valenza la data di assunzione, quindi non si applicherà la nuova disciplina ma continuerà ad applicarsi l’art. 18 post Riforma, i primi tre commi per esattezza. Un breve cenno si farà per le PMI la cui variabile di entrata o meno nel d.lgs. n.23/2015 avrà carattere dimensionale. Altra categoria discussa è quella del pubblico impiego. Esistono due indirizzi di pensiero alla base di questo interrogativo, c’è chi ritiene di estendere la disciplina al pubblico impiego e chi invece rifiuta immediatamente l’applicabilità. Non è possibile dare una risposta imminente e certa ma possiamo affermare che finché il decreto non preveda espressamente la non applicabilità ai dipendenti delle P.A., esso debba comunque applicarsi anche ai dipendenti pubblici; ricordiamo sempre il limite della data di entrata in vigore

del decreto. Il fulcro della riforma, ovviamente, è un altro e riguarda la materia dei licenziamenti illegittimi. Sono state fornite nuove regole chiare e certe per i lavoratori che si trovino a subire un licenziamento non giustificato. I lavoratori in questo caso saranno garantiti da un'indennità puramente economica in proporzione all'anzianità di servizio presso una medesima azienda. Se il datore di lavoro licenzia per fatti discriminatori, nulli o in forma orale, al lavoratore spetta di diritto la reintegrazione del posto di lavoro. A sostegno del lavoratore inoccupato esistono politiche passive di sostegno al reddito e politiche attive che supportano la ricollocazione del lavoratore, tramite l'orientamento, la formazione per acquisire nuove conoscenze utili alla ricerca di un nuovo lavoro. Funzione essenziale svolgono i centri per l'impiego, coordinati dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), aiutano a rafforzare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Per la prima volta, in tutte le Regioni e Province Autonome, si introduce un diritto soggettivo del disoccupato ad avere una somma da utilizzare per ricevere sostegno nella ricerca di un nuovo lavoro. Il lavoratore dovrà garantire una partecipazione attiva con strumenti di condizionalità. Per le donne, il Jobs act prevede una maggior tutela alla maternità, maggior flessibilità al congedo obbligatorio di maternità, al fine di favorire il rapporto madre-figlio senza rinunciare alle tutela sulla salute della madre. Anche, le lavoratrici autonome potranno finalmente usufruire del congedo parentale. Le madri iscritte alla gestione separata inps saranno anch'esse maggiormente tutelate, nel caso di un mancato versamento dei contributi non sarà a rischio l'erogazione dell'indennità di maternità. Per i genitori adottivi o affidatari saranno riconosciuti i diritti per la fruizione dei congedi parentali e per l'applicazione del divieto di svolgimento di lavoro notturno. Infine, le donne vittime di violenza potranno richiedere un congedo trimestrale dal lavoro spendibile anche su base oraria. In merito alla flessibilità sul lavoro, si cerca di offrire un orario lavorativo meno rigido; in modo da aiutare i genitori che lavorano, chi ha bisogno di sostegno come i malati affetti da patologie croniche che avranno una corsia preferenziale nella trasformazione del proprio lavoro da full a part-time. Si cerca di conciliare le necessità personali del lavoratore, anche autonomo, a quelle produttive dell'impresa. La contrattazione aziendale può fornire soluzioni più efficaci, sono incentivate le politiche aziendali e i premi di produttività che aiutano a creare nuovi modelli organizzativi. Altro argomento, su cui mi soffermerò sul terzo capitolo, riguarda gli strumenti di sostegno al reddito per chi è disoccupato. Il principale nuovo

ammortizzatore sociale introdotto dalla riforma del lavoro, attuato con il decreto legislativo n.22 del 4 Marzo 2015 è la **Nuova Aspi (Naspi)**. Ne possono fruire tutti coloro che perderanno il lavoro involontariamente dal 1 Maggio 2015 e che accumulino almeno 13 settimane di contributi negli ultimi 4 anni di lavoro ed almeno 18 giornate effettive di lavoro nell'ultimo anno. Per tutti i lavoratori che hanno perso il posto di lavoro entro il 30 aprile 2015 resta il diritto a presentare domanda di **Aspi** o **Mini-Aspi**, a seconda dei requisiti. Tra i beneficiari rientrano anche gli apprendisti, i lavoratori dello spettacolo (artisti) con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato ed indeterminato e i soci lavoratori di cooperative che abbiano stabilito un rapporto di lavoro in forma subordinata. Non spetta agli operai agricoli, ai dipendenti a tempo indeterminato della pubblica amministrazione, ai collaboratori a progetto (co.co.co. e co.co.pro.). Per questi ultimi è stata introdotta una misura specifica, la **Dis-Coll** (sistema di voucher) prevista in via sperimentale per il 2015. Ritornando a parlare di Naspi, il suo importo non può superare i 1300 € mensili e si riduce del 3% al compimento del 4 mese. Per il 2016, si prevede una durata del sussidio Naspi pari alle metà delle settimane lavorate negli ultimi 4 anni. Il periodo di copertura passa da 18 a 24 mesi e opererà solo fino al 2017; per chi verrà licenziato dopo il 1° Gennaio 2017 non sarà possibile percepirla per più di 78 settimane; sempre che nel frattempo la disciplina non venga modificata ulteriormente. Inoltre per i soggetti più svantaggiati, al termine di copertura della Naspi è previsto un assegno di disoccupazione involontaria (**Asdi**). L'Asdi viene introdotto in via sperimentale per il 2015 per chi, scaduta la Naspi, non ha trovato impiego e si trovi in condizioni di particolare necessità. L'importo sarà pari al 75% dell'indennità Naspi e avrà una durata di 6 mesi. Il fondo previsto per l'erogazione è di 300 milioni di euro. Tutelare il lavoratore significa anche ostacolare l'irregolarità del rapporto di lavoro e promuovere la legalità per la creazione di occupazione e di un lavoro dignitoso. Per questo motivo sono in programma una serie di interventi volti a semplificare le attività di contrasto al lavoro nero e irregolare e attività di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza. Come ultima novità della legge delega troviamo la semplificazione nelle pratiche per la costituzione di un rapporto di lavoro e nelle varie fasi. Questo favorirà le aziende; saranno eliminati i contratti poco diffusi o che sono stati utilizzati in maniera distorta ed elusiva come le associazioni in partecipazione e le collaborazioni a progetto. Ci si orienterà verso forme di lavoro stabile e subordinato, meno sanzioni e incentivi introdotti dall'ultima

Legge di stabilità (legge n. 190/2014). Inoltre, le comunicazioni telematiche verso la P.A. e la riduzione degli adempimenti burocratici permettono sia alle aziende, sia ai cittadini di avere un riscontro con le istituzioni più veloce ed efficace.

Il Jobs Act è composto da un totale di 8 *decreti legislativi* che sono attuazione della legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014. I primi 4 decreti sono stati approvati nella prima metà del 2015 ed hanno introdotto: i contratti a tutele crescenti, la riforma degli ammortizzatori sociali, il riordino dei contratti e misure per la conciliazione della vita lavoro. Gli ultimi 4 provvedimenti sono stati adottati in via definitiva lo scorso 4 settembre e sono entrati in vigore il 24 settembre 2015, trattasi di decreti che riformano la cassa integrazione, le politiche attive, la semplificazione degli adempimenti connessi al rapporto di lavoro e le attività ispettive. Pertanto attualmente l'iter legislativo della Riforma del Lavoro può ritenersi concluso, anche se mancano all'appello diversi regolamenti ministeriali di attuazione.

Capitolo 1

Il decreto sul contratto a tutele crescenti (CTC): cosa dice, a chi si applica, che effetti produce.

1.1. Considerazioni introduttive

DECRETO LEGISLATIVO del 4 marzo 2015, n. 23

GU n. 54 del 6-3-2015

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00037).

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, secondo comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante delega al Governo allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva; Visto l'articolo 1, comma 7, lettera c), della medesima legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega volto a prevedere, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento; Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 24 dicembre 2014; Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica; Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio

2015; Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali; Il presidente della repubblica emana il seguente decreto: D.lgs. n. 23 del 4 Marzo 2015.

La Legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 definisce il “Jobs Act”, il disegno riformatore posto in atto dal governo Renzi. Obiettivo del Jobs Act è creare posti di lavoro. Questa è la forza che spinge la nuova riforma del Mercato del Lavoro. La delega contiene ben otto decreti legislativi su emanazione del governo. I primi due decreti attuativi entrati in vigore il 7 Marzo 2015 (D. Lgs n. 22 e 23 del 4 Marzo 2015) e saranno quelli di cui parlerò nel mio elaborato. I Successivi due decreti sono stati approvati in data 25 Giugno 2015 in materia di congedi e precariati, trattati dai d.lgs. n. 80 e n. 81 del 15 giugno; il primo decreto prevede misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Il d.lgs. n. 81 disciplina l’organicità dei contratti di lavoro e revisiona la normativa in tema di mansioni, a norma dell’art. 1, comma 7 della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Gli ultimi quattro decreti legislativi attuativi della Legge n.183/2014 sono stati pubblicati nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 221 del 23 settembre 2015. Entrano, così in vigore le quattro norme che erano già state approvate dal Consiglio dei Ministri lo scorso 4 settembre, portando a termine il progetto di riforma del mercato del lavoro previsto dalla Legge Delega. Gli ultimi 4 decreti del 14 Settembre 2015 sono: D.lgs. n. 148 “disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro”, n. 149 “disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell’attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale”, n. 150 “disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive”, n. 151 “disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità”, Si tratta di quattro ulteriori interventi che vanno a completare il quadro dei testi attuativi alla Riforma del Mercato del Lavoro o del governo Renzi. Inizieremo con l’analizzare il primo di questi decreti attuativi, il D.lgs. n. 23 del 4 Marzo 2015 in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a “tutele crescenti”. Possiamo affermare con prontezza che questo sarà il vero fulcro della

riforma del lavoro, la “creatura più attesa del *Jobs Act*”¹. Vedremo che però tra i tanti riscontri positivi e i vantaggi che porterà nel mondo del lavoro ci saranno anche dei punti critici su cui sarà mia cura soffermarmi. In concomitanza con il predetto decreto legislativo esiste un altro pilastro della riforma del lavoro e riguarda la materia degli ammortizzatori sociali, analizzata nel D.lgs n. 22 del 4 Marzo 2015 “Naspi”. Tale decreto prevede l’insorgere di nuove forme di Assicurazione Sociale per i disoccupati non solo di breve periodo ma che siano in questa situazione anche da lungo tempo, sarà proprio in quest’ultimo caso che vedremo la nascita dell’Asdi, una forma integrativa d’indennità (Assegno) di disoccupazione. Di questo decreto ci occuperemo in dettaglio nell’ultimo capitolo.

A partire da Marzo 2015 le aziende possono assumere con il nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. Contratto che si inserisce nel tessuto normativo dell’art. 2094 c.c. modificando solo la disciplina del licenziamento. Esistono vantaggi sia per il datore di lavoro che per il neo assunto. Per chi assume seguendo questa forma contrattuale è previsto un minor carico contributivo (paga meno tasse²), per il nuovo assunto il vantaggio si ha nel momento di un eventuale licenziamento illegittimo. La misura mensile dell’incentivo è di euro 671,66 (max euro 8.060 l’anno). Come chiarisce la circ. Inps 17/15, è consentito il cumulo parziale o totale con incentivi di natura economica e in particolare con: l’incentivo giovani genitori, per l’assunzione di disabili, beneficiari dell’Aspi, beneficiari del “programma garanzia giovani”, giovani lavoratori agricoli, giovani entro i 29 anni di età, lavoratori iscritti nelle liste di mobilità di cui alla legge 223/91. Infatti, le novità riguardano le tutele

¹ L’espressione è di A. TURSI, *Jobs Act: il licenziamento nel contratto a tutele crescenti*, Ipsoa Quotidiano, 17 gennaio 2015. Secondo Tursi, il legislatore delegato, concentra l’attenzione sui soli licenziamenti illegittimi, abbandonando così l’idea della indennità spettante anche a fronte di licenziamenti economici legittimi: la c.d. “severance allowance”.

² La legge di stabilità 2015 ha introdotto un esonero contributivo pari ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro con alcune eccezioni, fra le quali l’esclusione dei premi e contributi dovuti all’Inail. L’aliquota contributiva spettante al lavoratore (33 % della retribuzione lorda imponibile) viene naturalmente mantenuta inalterata, così come «continuano ad applicarsi ai lavoratori gli istituti previdenziali tipici del settore in cui opera il relativo datore di lavoro». L’esonero ha una durata di 36 mesi a partire deve avere luogo entro il 31/12/2015.

assistenziali per il lavoratore licenziato illegittimamente. Per quest'ultimo non è più prevista la reintegrazione nel posto di lavoro come accadeva per l'art 18 st.lav., ma solo un'indennità in denaro che aumenta in base all'anzianità di servizio presso la medesima azienda con contratto a tempo indeterminato. L'aumento dell'indennità risarcitoria con il crescere dell'anzianità aziendale non può essere considerato una crescita di tutele, ma solo un aumento proporzionale dell'indennità. In ogni caso vedremo nel secondo capitolo le varie misure d'indennità in base alla forma di licenziamento in cui il lavoratore possa incorrere, posso anticiparvi che comunque l'indennizzo non può eccedere le 24 mensilità. Il reintegro resta salvo per i soli casi di licenziamento discriminatorio, nullo e disciplinare se è provata l'insussistenza del **“fatto materiale”** contestato. Con questo decreto il sistema previsto dall'art 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) diventa obsoleto e viene sostituito da un nuovo sistema basato sull'erogazione di un'indennità a titolo di risarcimento. E' Bensì vero che la situazione economica apparentemente in ripresa dovrebbe portare a nuove assunzioni e all'effetto positivo della decontribuzione dei contratti a tempo indeterminato del 2015 prevista con la legge di stabilità. Una ripresa dell'occupazione sarà quindi effetto di questi due fenomeni e non dell'eliminazione dell'art 18. Proprio nei giorni in cui si realizza l'abolizione, un'economista del calibro di *Luigi Zingales*, ricorda che il maggiore problema dell'Italia non è la mancanza di flessibilità del lavoro, ma quella del capitale, invocando l'eliminazione dell'art.18 dello statuto dei lavoratori. Si aumenta la flessibilità del capitale cercando di facilitare la riallocazione del credito, del capitale di rischio, del controllo e l'uscita delle imprese inefficienti ³. Conclude *Zingales* dicendo “se vogliamo che la ripresa nascente non sia solo un'effimera fiammata, ma uno sviluppo duraturo dobbiamo stimolare la crescita della produttività. Non c'è modo migliore per farlo che stimolare la flessibilità del fattore capitale. Dopo aver eliminato l'art. 18 St. lav. è giunto il momento di eliminare anche l'”articolo 18” degli imprenditori”.

Se proviamo a riassumere il senso della disciplina, secondo le intenzioni del Governo Renzi che l'ha fortemente voluta, essa dovrebbe rendere più conveniente e attraente per le imprese l'assunzione dei lavorati a tempo indeterminato. In questo modo si crea un movimento dirottatore della domanda

³ L.ZINGALES, *Ma quando arriva la flessibilità del capitale?*, in *Il Sole 24 Ore*, domenica 15 marzo 2015, p.20.

di lavoro dei contratti a termine e atipici (lavoro accessorio, collaborazioni, ecc..) al contratto a tempo indeterminato, oggi definito a “tutele crescenti”. Il mantra sembrerebbe essere in buona sostanza: “*assumere a tempo indeterminato dovrebbe essere più facile e conveniente perché sarà più facile e poco costoso licenziare il lavoratore!*”. Per certi versi si parla di nuovo paradigma, in termini scientifici, quando la “scienza normale” non è più in grado di fornire risposte adeguate ai problemi che si presentano e ci si trova in un paradigma obsoleto che deve presto essere sostituito con uno nuovo. «Peraltro, Secondo la *visione Kuhniana* - e diversamente da quanto sostiene Karl Popper nella sua *Logica della scoperta scientifica* - il processo scientifico non è mai cumulativo, ma procede secondo una successione di “momenti critici” in cui vengono costruite su nuove basi delle questioni poste e dei problemi formulati, e dove si ridefiniscono le procedure e i metodi della loro soluzione; onde il cambiamento di paradigma può davvero comportare, anche sotto il profilo della fondazione epistemologica della materia, un mutamento capace di coinvolgere i profili più essenziali e remoti della precedente “matrice disciplinare”»⁴. Si mira oggi alla massimizzazione del benessere, alla risoluzione di gravi effetti sociali posti dalla crescente disoccupazione, al nuovo valore attribuito nella società al mercato e all’impresa. Si va verso una prospettiva *flexicurity* o *flessicurezza* (nella traduzione italiana), si cerca di far coesistere minori garanzie nel rapporto di lavoro e più estese tutele del prestatore sul mercato, rispetto allo statuto dei lavoratori in materia di licenziamenti. La protezione del lavoratore attraverso la sicurezza del posto di lavoro è apparsa un vero e proprio «errore strategico, anche se comprensibile»⁵. Le nuove tecniche di regolazione del mercato non possono basarsi esclusivamente sulla stabilità dell’occupazione ma devono piuttosto garantire uno status professionale nella discontinuità dei vari lavori svolti dallo stesso soggetto nel corso della sua vita lavorativa. Si mira, quindi, a proteggere il lavoratore non il posto di lavoro. Proteggere le persone in questo modo, significa favorire misure di sostegno al reddito durante le fasi di disoccupazione, strumenti efficaci per la riqualificazione professionale e un accesso preferenziale alla sanità, all’istruzione e ad altri servizi di base. Da

⁴ Luigi Fiorillo, a cura di Adalberto Perulli, G. Giappichelli Editore – Torino 2015, *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, *Decreti legislativi 4 marzo 2015*, n.22 e n. 23, pp. 4-5.

⁵ M. SPENSE, *The Next Convergence. The Future of Economic Growth in a Multispeed World*, trad. it. *La convergenza inevitabile. Una via globale per uscire dalla crisi*, Laterza, Roma-Bari, 2012, p. 89 s.

alcuni anni, infatti, è emerso in Europa, il modello della *Flexicurity*⁶, definito dalla Commissione europea la migliore politica di modernizzazione del mercato del lavoro perché riduce la segmentazione, accelera il ritmo delle riforme e rende complementari: flessibilità e sicurezza; due valori apparentemente opposti. Importante, è capire che ci deve essere interazione tra questi due elementi, e non la preminenza di uno sull'altro, se si vuole che questa sia la via per affrontare i cambiamenti imposti dalla globalizzazione e dai cambiamenti demografici. A livello nazionale i quattro pilastri su cui si forma la Flexicurity sono: la flessibilità degli accordi contrattuali, gli ammortizzatori sociali, le politiche attive del mercato del lavoro, i servizi pubblici per l'impiego e le attività di formazione. Gli accordi contrattuali devono riuscire a offrire flessibilità sia alle imprese che ai lavoratori, al fine di aiutare a prevenire la segmentazione nei mercati del lavoro. La flexicurity implica anche moderni sistemi di protezione sociale sia a supporto del reddito sia di tutela delle condizioni di lavoro e di vita, nelle diverse fasi della vita. Le politiche attive per l'occupazione consentono ai lavoratori di trovare una rapida ricollocazione professionale, si riducono così i tassi di inattività e di disoccupazione. Ed infine flexicurity sotto un profilo di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, tale da garantire adattabilità ed occupabilità per tutti i soggetti. «I modelli di flexicurity dovrebbero portare a situazioni diverse da quelle che stiamo sperimentando nei paesi dove la flessibilità è gestita solo per minimizzare i costi di produzione: le imprese “vincono” mentre i lavoratori “perdono” perché cresce la precarietà e i salari continuano a diminuire nel corso del tempo. La flexicurity è quindi un modello di politica economica dove si realizzerebbe la cosiddetta “mano invisibile” perché tutti gli attori risulterebbero “vincitori” e la società, nel suo complesso, accrescerebbe il proprio benessere. Ciò implica tuttavia la capacità di condividere un “contratto sociale” che comporta necessariamente la

⁶ Come “modello” di politica del lavoro per i mercati europei. La definizione di un “modello di Flexicurity” che si possa configurare come un “modello di governance” viene in maniera più o meno esplicita, richiamato anche dalla Strategia Europea 2020, quando si afferma che le misure di flexicurity devono essere indirizzate principalmente a combattere la segmentazione del mercato del lavoro, l'inattività, le disuguaglianze di genere e a ridurre la disoccupazione strutturale. Unione Europea Fondo sociale europeo, Ministro del lavoro e delle politiche sociali, FSE per il tuo futuro, programmi operativi nazionali per la formazione e l'occupazione, *La Flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro*, ISFOL, istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, Anna Nardone, giugno 2011.

condivisione di diritti e di doveri e la lealtà di comportamento, in contesti caratterizzati da uno sviluppo umano elevato e una qualità della vita elevata, nei paesi in cui si persegue lo sviluppo adottando i modelli economici tradizionali. La politica di flexicurity risulterebbe vincente solo se associata a interventi volti a ridurre la disegualianza nelle capacità individuali e sociali»⁷. Di fatto la situazione sostenuta dall'UE è quella del *save the people not the jobs*. Non più sicurezza legata alla certezza di un impiego stabile in azienda (*job security*) ma sicurezza delle politiche occupazionali e di nuovi diritti sociali del lavoratore fuori dall'azienda (*employment security*). Lavoratori protetti da sussidi di disoccupazione e politiche attive del mercato del lavoro per una migliore sicurezza contro i rischi connessi al mercato del lavoro. Non è la stessa cosa parlare di flessibilità dell'occupazione e flessibilità del lavoro, anche se nel linguaggio corrente non viene fatta alcuna distinzione. «Riassumendo: in un approccio economico stretto, il lavoro viene analizzato come uno dei fattori della produzione, mentre, per le scienze sociali, rappresenta un'attività umana fondamentale situata nel tempo e nello spazio. Mentre l'occupazione viene considerata dagli economisti sotto l'aspetto macro-economico e in termini di quantità, per la sociologia invece rappresenta un supporto dell'identità sociale. Il concetto di flessibilità nella misura in cui è il contrario della rigidità e della stabilità può essere applicato a entrambe le categorie con conseguenze molto differenti. «Flessibilizzare» un'occupazione, significa in sintesi renderne variabili le caratteristiche: i tempi di lavoro che ad essa sono associati, i luoghi e le condizioni del suo esercizio, i suoi elementi statutari e giuridici. «Flessibilizzare» il lavoro è, per contro assicurare che l'attività umana specifica (cioè il fattore produttivo lavoro) divenga malleabile ed adattabile alle diverse congiunture della produzione. La conseguenza immediata della flessibilità dell'occupazione è la messa in discussione degli elementi di garanzia e di sicurezza che la caratterizzano. Al contrario flessibilizzare il lavoro non comporta, in sé, alcuna conseguenza di questo tipo»⁸. La flessibilità non è del

⁷ Unione Europea Fondo sociale europeo, Ministro del lavoro e delle politiche sociali, FSE per il tuo futuro, programmi operativi nazionali per la formazione e l'occupazione, *La Flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro*, ISFOL, istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, Anna Nardone, giugno 2011

⁸ Jean-Claude Barbier, Hery Nadel, *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Introduzione all'edizione Italiana di Lucilla Castellucci e Enrico Pugliese, Interventi Donzelli, 2013, p.16-17.

tutto positiva, ha anche un limite consistente nell'entrare in gioco solo quando una persona ha già perso il posto di lavoro. Per questo motivo è opportuno perseguire anche politiche che aiutano il lavoratore ancora prima del “fatto materiale” di perdita del lavoro. Con Europa 2020, la strategia per l'occupazione non si centra più solo sull'implementazione dell'occupazione ma su un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione, più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva, con un alto tasso di occupazione in grado di favorire la coesione sociale e territoriale. La rottura con il passato risulterà epocale e avrà conseguenze notevoli sul modello di diritto del lavoro di riferimento. *Abbandonare la cultura della job property e mirare alla flexicurity.* «Il rimedio non sta nell'ingessatura dei rapporti di lavoro stabili, che oltretutto rischia di sciogliersi negli acquazzoni: sta piuttosto nell'assicurare a tutti i lavoratori che perdono il posto un buon sostegno del reddito per tutto il periodo necessario per trovarne un altro, e un servizio qualificato di assistenza per questa ricerca»⁹. Si inizia a parlare di una nuova tipologia contrattuale, denominata contratto di lavoro “unico” o contratto di lavoro a tutele crescenti. Secondo una visione Europea il contratto a tutele crescenti viene definito come un contratto di lavoro a tempo indeterminato che comporta una fase in entrata sufficientemente lunga, caratterizzata da un aumento graduale dei diritti in base all'anzianità e una fase successiva di stabilità che costituisce una valida ed efficace alternativa ai contratti temporanei. Questa è la ragione per cui la Commissione Europea ha spinto verso una forma di “contratto unico”, riducendo così le tipologie contrattuali atipiche. Inoltre, orientarsi verso un contratto a tutele crescenti stimola la produttività e gli investimenti. La protezione dei lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti, secondo il modello europeo, è sia di tipo economico che normativo. Il contratto in questione prevede e disciplina la compensazione economica in caso di licenziamento illegittimo in funzione dell'anzianità di servizio. Svolgono un ruolo fondamentale le istituzioni del mercato del lavoro rendendo accessibili i sussidi di disoccupazione e le politiche attive di supporto e di protezione al lavoratore in caso di licenziamento. Ai piedi del contratto deve essere previsto un periodo di prova, durante il quale entrambe le parti possono recedere dal contratto, senza ricorrere al giudice, con un livello di protezione minima in

⁹ Pietro Ichino, *Il lavoro ritrovato, Come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Mondadori 2015.

rispetto della Convenzione n. 158 dell'OIL. Al termine di tale periodo il rapporto di lavoro può essere confermato e quindi proseguito, in caso contrario il contratto si estingue. I contratti a tempo determinato sono in genere caratterizzati dal fatto che le parti non hanno alcun incentivo ad investire nel lavoro per aumentare la produttività e la professionalità. Se li trasformiamo, invece, in contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, il primo effetto è proprio quello di impegnarsi nella realizzazione di investimenti per entrambe le parti, per esempio il lavoratore potrebbe migliorare la sua qualifica impegnandosi nel proprio lavoro, mentre il datore di lavoro potrebbe investire in formazione *on-the-job*. Il contratto di lavoro a tutele crescenti non dovrebbe aumentare la precarietà, visto che si applica solo ai nuovi contratti che sono per la maggiore a tempo indeterminato. Si parla di un chiaro patto di stabilità; per l'impresa non ci saranno costi medi attesi di licenziamento in aumento visto che il tasso di perdita del lavoro dovrebbe essere minore rispetto a quello della legislazione precedente e si prevede un aumento di trasparenza con conseguente riduzione dell'incertezza. L'impresa acquisisce la capacità di aggiustare la forza lavoro in ragione delle sue necessità, creando un senso di sicurezza che influenza positivamente l'attitudine a nuove assunzioni. Nella visione europea, il *contratto a tutele crescenti* non sostituisce le preesistenti tipologie contrattuali, ma si applica ai nuovi contratti e non a quelli già conclusi. A pieno regime, dovrebbe divenire l'unico o perlomeno prevalente contratto di lavoro subordinato. I costi associati ai contratti a tempo determinato dovrebbero aumentare facendo in modo che i datori di lavoro abbiano pochi incentivi ad assumere a termine e, quindi, si dirigano verso le "tutele crescenti". Il Jobs Act ha liberalizzato il contratto a termine e sta giungendo a liberalizzare anche la somministrazione, senza alcuna abrogazione delle tipologie contrattuali "precarie".

1.2. Ambito di applicazione

Preliminare è il problema di quali siano i soggetti a cui si applica la nuova normativa. Il decreto che ci prestiamo ad analizzare non ha valenza generale, in quanto si applica soltanto ai lavoratori assunti successivamente alla sua entrata in vigore (7 marzo 2015). La legge esplicita i destinatari ai quali si rivolge, all'art. 1 comma 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 nei casi di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto». Si tratta delle prime tre categorie elencate all'art. 2095 c.c. (operai, impiegati e quadri). La disciplina si applica non solo agli “assunti a decorrere” dal 7 Marzo 2015 ma ugualmente anche agli “stabilizzati a partire dal 7 Marzo 2015”; cioè ai lavoratori che hanno subito una *conversione* del contratto (a termine o di apprendistato) in contratto a tempo indeterminato. Si evidenzia come il legislatore abbia commesso una grave imprecisione in merito all'uso del termine “conversione” con riferimento al rapporto di apprendistato “posto che si tratta di un contratto a tempo indeterminato *ab initio*, per la rinuncia del datore di lavoro alla facoltà di recesso del termine del periodo di formazione prevista ai sensi dell'art. 2, lettera m), del decreto legislativo n. 167/2011”¹⁰. Volontà del legislatore stante alla ratio della legge è di utilizzare consapevolmente l'espressione “conversione” in senso atecnico quale sinonimo di “trasformazione” e persino di “prosecuzione” del contratto come avviene nei rapporti di apprendistato che non vengono risolti da una o da entrambe le parti al termine del periodo di formazione. Si va incontro così al rischio di eccesso di delega, linee guida sottolineano che l'interprete deve leggere la disposizione coerentemente con i principi e criteri stabiliti dalla legge delega (10 dicembre

¹⁰ Consiglio Nazionale Consulenti del lavoro, circolare 11 marzo 2015, n. 6. In termini meno perentori e più problematici cfr. invece Confindustria, circolare 9 marzo 2015, n. 19831 che tuttavia ritiene pacificamente applicabili le tutele crescenti anche ai contratti di apprendistato stipulati a decorrere dal 7 marzo 2015. In senso contrario vedi quanto argomentato in M. Tiraboschi, *il contratto a tutele crescenti: spazi di applicabilità in caso di apprendistato e somministrazione di lavoro*, in F. Carinci, M. Tiraboschi, *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, commentario agli schemi di decreto legislativo presentati al Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014 ADAPT University, Press, 2015, spec. pp. 110-112.

2014, n. 183) che si riferiscono inequivocabilmente a un parametro oggettivo per l'applicazione del regime delle tutele crescenti che è quello delle "nuove assunzioni"¹¹. Non è raro, quindi, rinvenire in pronunce giurisprudenziali in cui il termine "trasformazione" sia impiegato quale sinonimo di conversione e ciò perché, indubbiamente, il concetto di trasformazione contiene al suo interno anche quello di conversione¹². Non è consigliato usare il termine "conversione" come sinonimo di "trasformazione", proprio perché il primo termine è più ristretto e tecnicamente preciso del secondo. Il regime delle tutele crescenti trova applicazione per le nuove assunzioni dalla data di entrata in vigore del presente decreto ma anche nel caso di trasformazione di lavoratori assunti a termine o con altra tipologia contrattuale prima del 7 marzo 2015; solo se presente una soluzione di continuità tra i due contratti. Confindustria ha indicato, con la circolare del 9 marzo 2015, n. 19831, che per tutte le ipotesi di trasformazione è altamente consigliabile la formale chiusura del precedente rapporto di lavoro a termine per così avviare ex novo il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Una trasformazione senza continuità (come prevista dalla circolare 11 marzo 2015, n. 6 del Consiglio Nazionale consulenti del lavoro) renderebbe inapplicabile il regime delle tutele crescenti e si tornerebbe ad applicare, se sussistono i requisiti dimensionali, il regime di stabilità reale dell'art. 18 st.lav. Si prevede che la nuova disciplina venga applicata ai casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratto a tempo determinato; i lavoratori vengono così considerati nuovi assunti anche se l'avvio del rapporto di lavoro è avvenuto prima dell'approvazione della legge. Mentre, in caso di accertamento giudiziale della illegittimità del termine in un contratto di lavoro stipulato prima dell'entrata in vigore del decreto, il rapporto di lavoro dovrà essere assoggettato alla disciplina del licenziamento vigente alla data della prima assunzione. Ritornando all'analisi del 1 comma art. 1, precisazione va fatta per i **dirigenti**, i quali non sono enunciati nel presente articolo e sono, pertanto,

¹¹ Un significato che, lungi dal rappresentare uno strafalcione del Legislatore (così: G. Fava, *Jobs Act: gli "strafalcioni" su co.co.pro., apprendistato, mansioni*, in *Il Sussidiario* del 21 febbraio 2015), non lascia dubbi, in chiave di interpretazione letterale e anche sistematica della previsione normativa, sul significato attribuibile al termine "conversione" con riferimento tanto all'apprendistato che al contratto a termine.

¹² (cfr. Cassazione, sentenza n. 7672 del 2 aprile 2014; Cassazione n. 3234 del 12 febbraio 2014; Cassazione, sentenza n. 24127 del 12 novembre 2014 e anche, con riferimento al contratto di apprendistato, Cassazione, sentenza n. 2247 del 1° febbraio 2006).

indirettamente esclusi dall'ambito di applicazione della nuova disciplina in materia di licenziamento. Ai dirigenti non si applicherà la nuova disciplina ma continueranno ad applicarsi i primi tre commi dell'art. 18, ciò vale anche per i contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015. L'art. 18 co. 1 modificato dalla legge 92/2012 aveva esteso la tutela reintegratoria ai dirigenti in tutti i casi di nullità del licenziamento, non solo per ipotesi di legge ma per qualsiasi ipotesi di licenziamento determinato da "motivo illecito determinante", oltre al licenziamento inefficace, perché orale. Per i dirigenti, non ha valenza la data di assunzione, si applicherà sempre la tutela contenuta nei primi tre commi dell'art. 18 post Riforma Fornero.

Il d.lgs. n.23 del 4 Marzo 2015 ha dovuto rispettare il vincolo posto dalla legge delega (n.183/2014), la quale sosteneva l'introduzione di una disciplina sul licenziamento illegittimo soltanto nei casi di "nuove assunzioni". Questo ci porta ad affermare ancora una volta che per i lavoratori già in forza non cambia nulla, non sono percettori di effetti, essi continueranno a godere delle tutele applicabili sino a quel momento. Da Marzo 2015 siamo di fronte ad una grande frattura tra tutti i lavoratori con contratto già in essere ed i nuovi assunti. Questi ultimi, anche se alle dipendenze degli stessi datori di lavoro dei vecchi assunti, avranno un regime protettivo "privilegiato" contro il licenziamento non legittimo. Nascono quindi differenze di trattamento tra lavoratori alle dipendenze della stessa azienda ma non in riferimento a variabili oggettive o a inquadramento contrattuale, bensì alla data di entrata in vigore del suddetto decreto (7 Marzo 2015). Si apre un problema di diseguaglianza che andrà valutata a livello costituzionale. Una buona parte dei sostenitori del d.lgs.23 dicono si tratti di una situazione di passaggio, perché con la cessazione dei contratti dei "vecchi" dipendenti si andrà verso la loro sostituzione e l'insorgenza dei "nuovi" contratti a "tutele crescenti" a partire dal 7 marzo 2015. Una platea crescente di lavoratori sarà assoggettata al nuovo regime legale sui licenziamenti. Attenzione che i lavoratori già alle dipendenze di una determinata azienda non sono da ritenersi esclusi in futuro dall'applicazione del corrente decreto. Nell'ipotesi di un cambiamento di lavoro presso una diversa impresa essi passeranno da "vecchi" a "nuovi assunti" e saranno assoggettati alla nuova disciplina del licenziamento. Quindi, i lavoratori precedentemente assunti a tempo indeterminato che non sono stati toccati immediatamente dalla nuova disciplina, lo saranno quando cambieranno lavoro, andranno alle dipendenze di

un altro datore con la condizione di “nuovi assunti”. Il legislatore italiano ha scelto di non modificare l’art. 18, legge n. 300/1970 e l’art. 8, legge n. 604/1966 ma di formulare una nuova e specifica disciplina che si accompagni a quella preesistente e che si applichi ai contratti stipulati con decorrenza 7 marzo 2015. Possiamo, pertanto, dire che vengono a formarsi due scenari:

- La precedente disciplina, ancora in vigore: nessuna modifica viene apportata immediatamente ai lavoratori già in forza;
- La nuova disciplina, che si applica ai rapporti instaurati successivamente all’entrata in vigore del decreto legislativo oggetto dell’attuale riforma del mercato del lavoro.

L’art. 1 detta una linea di demarcazione temporale tra vecchio e nuovo regime di tutela in materia di licenziamenti e sancisce la valenza residuale dell’art. 18 st. lav. ai soli rapporti già in essere a far data dall’entrata in vigore del decreto. L’art. 18 è, dunque, una norma destinata ad esaurirsi nel tempo che conserva una valenza attuale ma è ancorata ad un periodo storico superato. Una disparità di trattamento non tra diverse categorie di lavoratori indotta da ragioni oggettive ma tra colleghi di lavoro della stessa azienda per ragioni strettamente soggettive: la data di assunzione. E’ opportuno definire, prima di analizzare il 2 comma dell’art. 1, le “piccole imprese” dalle “medie/grandi” imprese. Le prime sono quelle che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all’art. 18 commi 8 e 9, st. lav. Sono quindi imprenditori di cui all’art.9, comma 1 d.lgs. n. 23/2015. Le medio/grandi, invece, raggiungono **i requisiti dimensionali di cui all’art.18 commi 8 e 9, st. lav.** ¹³ come modificati dall’art. 1, comma 42, lettera b) della legge n. 92/2012.

¹³ I requisiti dimensionali al comma 8 art. 18 st. lav. sono i seguenti: datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, con più di 15 dipendenti o più di 5 (se si tratta di imprenditore agricolo) per ciascuna unità produttiva e complessivamente superiori i 60 dipendenti. Il comma 9 invece recita così “Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all’ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all’orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all’ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie”.

Il 3° comma dell'art. 1 fa una precisazione in riferimento alle PMI con meno di 15 dipendenti e si apre così “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, e' disciplinato dalle disposizioni del presente decreto”. Prevede il caso di applicazione della nuova disciplina ai lavoratori assunti precedentemente all'entrata in vigore del decreto legislativo, qualora il datore di lavoro sia passato da un organico di 15 o meno a più di 15 dipendenti nell'unità produttiva o in unità site nello stesso comune (o più di 5 se si tratta di imprese agricole) in conseguenza di assunzioni avvenute successivamente l'entrata in vigore del decreto legislativo. Tale ratio costituisce il “requisito dimensionale”, un chiaro incentivo verso nuove assunzioni, in quanto il datore di lavoro assume lavoratori al fine di superare il limite dei 15 dipendenti e può usufruire della nuova disciplina dalla data di assunzione dei nuovi assunti. Il giudice ha comunque la possibilità, su richiesta delle parti, di sollevare una questione di incostituzionalità per violazione dell'art. 3 Cost. Nel caso di processi di modificazione, trasformazione o cessione d'azienda o di rami di essa che comportino il trasferimento di lavoratori alle dipendenze di nuovi soggetti imprenditori, il lavoratore conserva il rapporto di lavoro originario, la sua anzianità e di conseguenza le tutele di cui all'art. 18. Diversamente, la stipula di un nuovo contratto o una soluzione di continuità tra vecchio e nuovo impiego (interruzione del precedente rapporto e liquidazione del TFR) comporterà la perdita delle tutele “ordinarie” e l'applicazione delle nuove tutele crescenti.

Dubbia è la questione se il decreto debba rivolgersi anche ai **lavoratori pubblici**, su questo interrogativo si è subito aperta una discussione tra chi ne esclude a priori l'applicabilità e chi invece ritiene corretta un'estensione al pubblico impiego. Tecnicamente la questione non è facilmente risolvibile. E' pur tanto vero che la disciplina sembra rivolta al solo rapporto privato ma è d'altro canto vero che il Testo unico dei dipendenti pubblici (d.lgs. n. 165/2001) prevede all'art. 2 comma 2 che i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche siano disciplinati dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le deroghe contenute nello stesso d.lgs. n. 165 del 2001. Per quanto riguarda questa seconda fonte di pensiero, poiché

nessuna norma del presente decreto disciplina le conseguenze dell'illegittimità del licenziamento, la materia risulta disciplinata integralmente dalle norme sul rapporto di lavoro privato (d.lgs. n. 23/2015). In merito alla visione di rifiuto del pubblico impiego c'è chi sostiene che la nuova disciplina sui licenziamenti non possa trovare applicazione alla Pubblica Amministrazione con riferimento all'art. 97 Cost. che avrebbe non solo un'efficacia positiva, imponendo l'ingresso nella P.A. solo ai "migliori" selezionati attraverso un pubblico concorso, ma anche una efficacia negativa che, sulla base degli stessi presupposti, impedirebbe, nel pubblico impiego l'interruzione del rapporto di lavoro a fronte di un licenziamento dichiarato illegittimo dal giudice. Non è, quindi, possibile dare una risposta certa alla questione. Fintanto che il decreto sulle "tutele crescenti" non preveda espressamente la sua non applicabilità ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ovvero nel pubblico impiego privatizzato non venga prevista una normativa speciale sul licenziamento, il d.lgs. n.23 del 4 Marzo 2015 si applicherà anche ai dipendenti pubblici, ovviamente limitatamente a coloro che siano stati assunti dopo l'entrata in vigore del presente decreto.

1.3. Riflessioni e tesi contrastanti

Si intende precisare subito un aspetto: il decreto non introduce «né un tipo né un sottotipo in ragione del suo elemento causale, ma solo una variante con un istituto regolato in modo speciale»¹⁴. Nulla cambia, in definitiva, rispetto al *genus* di contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c., se non appunto, le tutele in ipotesi di licenziamento ingiustificato. I punti fondamentali della nuova disciplina possono essere così riassunti:

- ✓ Contratto a tutele crescenti rivolto ai soli neo-assunti;
- ✓ Istituzione di una indennità meramente economica contro i licenziamenti illegittimi;
- ✓ Introduzione di variabile soggettiva per il calcolo dell'indennità risarcitoria: l'anzianità di servizio del lavoratore;
- ✓ Limitazione della tutela reale (reintegrazione) ai soli licenziamenti nulli, discriminatori e disciplinari non giustificati (per insussistenza del fatto materiale).

Il termine “tutele crescenti” sembrerebbe intendere una crescita delle tutele risarcitorie, da un indennizzo alla reintegrazione, ma così non è. L'espressione non si riferisce ad un aumento delle tutele capo al lavoratore ma ad un incremento del quantum risarcitorio in base agli anni di servizio presso la medesima azienda. Il decreto legislativo in esame in realtà, come già abbiamo spiegato, non si rivolge solo agli assunti a partire dal 7 Marzo 2015. Per neo assunti, il decreto intende anche i dipendenti (assunti precedentemente a tale data) il cui datore di lavoro passi da 15 o meno a più di 15 dipendenti a fronte di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto. Il mercato del lavoro risulta decisamente frastagliato visto le varie fattispecie di lavoratori, avremo un regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo suddiviso per “gruppi” di lavoratori. Resta salvo l'ex art. 3 in materia di legittimità costituzionale in quanto si va ad intaccare il principio di

¹⁴ F. CARINCI, *Un contratto alla ricerca della sua identità: il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti*, in *Lavoro giur.*, 2015, 118.

eguaglianza visto che si avranno differenze di tutele contro il licenziamento illegittimo tra lavoratori con la stessa mansione e livello assunti presso la medesima azienda. Differenze dovute da un unico elemento soggettivo: la data di assunzione. Il problema più grande riguarda l'art.1 nel complesso, il d.lgs. n. 23/2015 non autorizza il legislatore a riscrivere le norme sui licenziamenti per tutti i lavoratori dipendenti, ma si limita a introdurre in via sperimentale una nuova categoria di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; che si sarebbe dovuto riservare ai soli "nuovi assunti", intendendosi lavoratori assunti per la prima volta a tempo indeterminato. In riferimento al comma 2, articolo 1, si può incorrere in un eccesso di delega vista l'applicazione a tutti i casi di conversione «di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato». Bisogna fare chiarezza se le trasformazioni dei contratti rientrano nella presente disciplina. Il presente decreto considera, infatti, nuove assunzioni anche le trasformazioni, allargando così il raggio d'azione previsto dalla precedente legge delega n. 183/2014. Questa è una questione importante visto che la nuova disciplina dei licenziamenti si applica ai nuovi assunti, quindi capite che è fondamentale avere chiara la categoria dei "nuovi assunti". Sembrerebbe che lo scopo evidente della riforma sia quello di incentivare la sostituzione dei contratti precari con quelli stabili. Ovviamente, nel caso in cui la norma venisse impugnata davanti alla Corte costituzionale e l'obiezione venisse accolta, anche a distanza di anni, bisognerebbe tornare all'applicazione della disciplina generale sui licenziamenti (visto che aver optato per la trasformazione in contratto a "tutele crescenti" non sia stata la scelta giusta). Per evitare incertezze è consigliabile cessare il rapporto di lavoro in corso a termine o di apprendistato e in un secondo momento effettuare una nuova assunzione a "tutele crescenti". Mentre per i rapporti di lavoro oggetto di trasferimento d'azienda, ai lavoratori "ceduti" si applica, in forza del principio di continuità del rapporto di lavoro in capo al datore di lavoro cessionario, si applica la disciplina in essere anteriore al d.lgs. n. 23/2015. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, come già abbiamo detto, prevede l'indennizzo economico al posto del reintegro; come avveniva per la precedente Riforma Fornero. La tutela reale resta solo in caso di insussistenza "dimostrata materialmente" del fatto contestato. Si applica la reintegra non solo quando manchi la prova del fatto materiale ma anche quando quel fatto sia punito con sanzioni minori nell'ambito delle norme disciplinari. Resta salva la vecchia disciplina per il diritto alla reintegra nell'ipotesi di licenziamento nullo perché

discriminatorio; determinato da motivo illecito determinante o riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge. Altro punto critico della riforma è il “superamento del periodo di comporto”. Per i vecchi assunti a tempo indeterminato che siano stati licenziati a fronte di lunghi periodi di malattia o infortunio, vale l’art. 18 st. lav. che prevede il reintegro e il risarcimento fino a 12 mensilità. Per gli assunti a tutele crescenti si fa riferimento alla nullità sancita all’art. 1428 c.c. che afferma trattasi di totale inefficacia del licenziamento e diritto per il lavoratore al pagamento di tutte le retribuzioni maturate fino alla reintegrazione del posto di lavoro, tenuto conto dei contributi maggiorati di sanzioni per evasione. Bisogna, quindi, fare molta prudenza al licenziamento per superamento del periodo di comporto.

“La sicurezza economica e professionale di una persona non è data necessariamente dall’ingessatura del posto di lavoro, ma anche – e per certi aspetti molto più – da un’assicurazione universale contro la disoccupazione che garantisca il sostegno del reddito nel passaggio da un posto all’altro, e da servizi efficienti di assistenza nella ricerca del posto stesso”¹⁵. La nuova disciplina rispetto alla precedente dell’art.18 garantisce a tutti i lavoratori eguale sicurezza economica e professionale. Tale sicurezza, in caso di perdita del posto di lavoro, è fornita dall’indennizzo monetario e da un trattamento di disoccupazione accompagnato da un’assistenza formativa e di orientamento nella ricerca di un nuovo lavoro. C’è chi sostiene che la riforma lasci intatte le tipologie di lavoro precario, ma sembrerebbe non essere così visto che il vero obiettivo del contratto a tutele crescenti è mirato alla riduzione della precarietà. Ad esempio, sappiamo con certezza che tra gli obiettivi della riforma c’è quello di eliminare definitivamente da, gennaio 2016, le co.co.pro. I datori di lavoro non potranno più assumere lavoratori con collaborazioni a progetto. I contratti già in forza non subiranno modifiche ma continueranno ad esistere fino alla loro scadenza. Esiste una sanatoria per chi assume, sempre a partire dal 1 gennaio 2016, con contratto a tempo indeterminato lavoratori precedentemente collaboratori, con l’estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali legati al precedente contratto; si intende incentivare il passaggio da co.co.co, co.co.pro. e partite iva a contratti a tempo indeterminato, senza conseguenze per l’imprenditore. Il lavoratore dovrà

¹⁵ Pietro Ichino, *Il lavoro ritrovato, come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, 2015 Mondadori, p.88.

firmare un “atto di conciliazione” con il quale rinuncia a pretese riguardo alla precedente posizione di lavoro. A suo vantaggio, l’imprenditore non potrà licenziare il dipendente nel primo anno di attività, salvo che per motivi disciplinari. Tuttavia, il lavoratore che si vede convertita l’assunzione in un contratto a tutele crescenti, guadagna indubbiamente un certo valore aggiunto in termini di ammortizzatori sociali, ferie e trattamenti di malattia. Attenzione che esiste una sorta di collaborazioni che continueranno a sopravvivere. Stiamo parlando di rapporti di lavoro disciplinati da contratti collettivi, come il settore dei call center, le professioni intellettuali (architetti, avvocati, giornalisti, commercialisti, ecc.) che richiedono l’iscrizione in appositi albi, gli amministratori di società, i sindaci di controllo e i collaboratori per fini istituzionali come le società sportive dilettantistiche riconosciute dal *Coni* (Comitato Olimpico Nazionale Italiano). Restano poi i co.co.co. del settore pubblico che a differenza delle collaborazioni a progetto dovranno aspettare il 1 gennaio 2017 per essere stabilizzati, in attesa della riforma del comparto. Quindi, il decreto sul riordino dei contratti non tocca quelli già in essere ma i nuovi a partire dal 2016 e prevede la trasformazione in rapporti a tempo indeterminato di tutte le prestazioni esclusivamente personali, continuative, le cui modalità di esecuzione siano stabilite dall’imprenditore. Possiamo concludere dicendo che la riforma avrà successo se la quota di assunzioni a termine sarà ridotta. Come dovrebbe ridursi anche la quota di assunzioni sotto altre forme instabili (in particolare contratti a progetto e false partite Iva). Nella riforma ci sono però degli “errori di architettura”, se pensiamo a cosa accadrà quando il beneficio in termini di cuneo fiscale verrà meno. Non si tratta di una tesi intaccabile perché il rischio che il bonus fiscale ¹⁶ non sia sostenibile per le nostre finanze pubbliche è molto concreto. Ciò significa che una volta esaurito il beneficio fiscale, la precarietà potrebbe tornare a crescere. Ci troveremmo in una situazione paradossale.

¹⁶ È una riduzione di tasse per chi assume a tempo indeterminato che può raggiungere i 24mila euro su tre anni. Non è chiaro se il beneficio si potrà estendere anche al 2016, ma indubbiamente la domanda di lavoro nel 2015 dovrebbe aumentare. Essendoci una riduzione del cuneo fiscale per le nuove assunzioni, questo aspetto della Legge di stabilità deve essere visto con favore. Ma i suoi effetti non devono essere confusi con quelli del contratto a tutele crescenti. Se nei prossimi mesi osserveremo un aumento degli occupati, non dobbiamo pensare che sarà necessariamente dovuto al nuovo contratto. Molto probabilmente sarà dovuto al beneficio fiscale. www.ilfattoquotidiano.it, 24 febbraio 2015.

Il mercato del lavoro è in ripresa in Italia. Nei primi sette mesi del 2015 sono oltre 2 milioni i contratti di lavoro registrati, dai dati del ministero del lavoro emerge che nel periodo gennaio/luglio le attivazioni di nuovi contratti hanno toccato i 5 milioni mentre le cessazioni risultano attorno ai 2,5 milioni. Rispetto allo stesso periodo del 2014, le attivazioni di nuovi contratti hanno registrato una crescita del 5,2% e oltre 1 milione sono state le attivazioni di nuovi contratti a tempo indeterminato. Nel mese di luglio risultano 47 mila i nuovi posti di lavoro a tempo indeterminato, si devono però aggiungere gli oltre 27 mila contratti trasformati in tempo indeterminato. Complessivamente, nel mese di luglio il numero di attivazioni di nuovi contratti di lavoro sfiora gli 800 mila mentre il numero di cessazioni di rapporti di lavoro è di poco superiore a 600 mila.

Uno dei problemi storici dell'Italia è non avere il coraggio di decidere, lasciare che le cose accadano piuttosto che decidere di farle accadere. Il governo ora si ferma, decide di agire su più fronti! “Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti deve diventare la norma, il modo normale di assumere la gente nel nostro paese, perché diventi così bisogna cambiare il modo di comportarsi e cioè bisogna fare in modo che tutti assumano con il contratto a tutele crescenti, sia che facciano una conversione sia che facciano un nuovo contratto”; sono queste le parole del *Ministro Poletti* in una conferenza di Maggio. Come sostiene Renzi: “in un anno si è fatta la riforma del lavoro e del jobs Act che era considerata più o meno impossibile per gli anni che vanno dal 1970 (statuto dei lavoratori) al 2014. L'art. 18 ora non c'è più, non vuol dire sia un elemento negativo o positivo ma che l'Italia ha svoltato pagina. L'ha fatto in un anno quando la Germania ha impiegato tre anni per fare la riforma del lavoro”.

Esistono una serie di incertezze e paradossi sulla nuova normativa, il primo riguarda il dualismo che viene a crearsi tra i vecchi e i nuovi assunti. I lavoratori già in forza prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 23 del 4 Marzo 2015 hanno diritto alla “reintegra”. In questo modo si tende a separare i lavoratori dipendenti in due categorie, una con diritti più forti dell'altra; un'azienda che si vede costretta a ridurre l'organico lo farà su base selettiva, non in base al merito bensì in base alla categoria di appartenenza, ad esempio, la banca per concedere un mutuo ad un lavoratore vorrà conoscere la data di assunzione presso l'attuale

azienda. Queste logiche operative si protrarranno fino al 2050, fin quando gli ultimi posti di lavoro pre-2015 non raggiungeranno la tanto attesa pensione.

L'incertezza più forte è data dall'indennizzo economico, non si è ancora capito se l'indennità monetaria si sostituisca ai meccanismi esistenti o sia un esito potenzialmente aggiuntivo di un contenzioso in tribunale tra ex datore di lavoro e dipendente. Il governo sembra infatti pensare che il tribunale o al limite la conciliazione siano mezzi per la conclusione di un'esperienza lavorativa. La riforma dovrebbe riguardare tutti i lavoratori, pubblici e privati, allo stesso modo e indipendentemente dalla dimensione aziendale. E' una questione di equità e giustizia sociale. A fronte di licenziamenti illegittimi, norme specifiche si applicano alle aziende in crisi che non possono permettersi indennizzi ma che proteggono il lavoratore con ammortizzatori sociali e un sussidio di disoccupazione che incentivi il lavoratore ad una ricerca mirata di un nuovo lavoro. In questo mondo dinamico e mutevole, capacità di adattamento e apprendimento del lavoratore sono uno dei fattori critici di successo di un'economia e di un paese che si realizza anche attraverso la formazione a seguito di cambi repentini di lavoro. Le vittime sono i giovani disoccupati ma anche coloro che sono invecchiati con l'illusione di un posto fisso a vita, diventando così poco produttivi e di stimolo per l'azienda.

Il contratto a tutele crescenti non sostituisce, ma si aggiunge al contratto a tempo indeterminato per chi è già assunto. Si tratta comunque di un contratto a tempo indeterminato cioè che non ha scadenza e al quale verrà applicato il contratto collettivo nazionale ed eventualmente quello aziendale come nel caso degli altri lavoratori. E' un contratto stabile, quindi la banca a fronte del contratto e della busta paga dovrebbe concedere un prestito o un mutuo, anche se vedremo di seguito non sarà così. Dal lato dei licenziamenti, se il lavoratore licenziato per provvedimento disciplinare non ha commesso il fatto e dimostra l'insussistenza del fatto contestato ha diritto alla reintegra. Se invece ha commesso una mancanza disciplinare o per licenziamenti economici e il giudice dovesse ugualmente ritenere illegittimo il licenziamento, non è prevista la reintegrazione ma il datore di lavoro dovrà pagare un'indennità crescente in base all'anzianità di servizio; ecco perché "tutele crescenti". Esiste però il rischio che le mancanze disciplinari siano trattate tutte allo stesso modo, senza riguardo alla reale gravità e che possa scattare il licenziamento disciplinare anche per mancanze meno

gravi. La contrattazione può intervenire ed essere da supporto per mantenere la giusta proporzionalità tra mancanza e sanzione. Inoltre non è possibile licenziare per scarso rendimento o per fatti insussistenti.

Ritornando alla possibilità che una banca conceda un mutuo ad un neo assunto con il contratto a tempo indeterminato a “tutele crescenti”, basta presentarsi in qualsivoglia istituto di credito per comprendere che in realtà la possibilità di erogazione di mutuo per acquisto prima casa è pressoché inesistente. Facciamo un esempio: se un trentenne neoassunto a tutele crescenti si presenta presso una banca colosso internazionale, la possibilità che gli venga concesso un mutuo si basa su alcune variabili come l’affidabilità dell’azienda, la continuità anche da precariato e ultima ma fondamentale la presenza di un garante. Se lo stesso va, invece, in una banca Italiana, la risposta che gli danno è pressoché la medesima. Gli diranno che il mutuo, a fronte della sua tipologia contrattuale, sarà erogato solo se si ha un parente diretto nel proprio nucleo familiare e che questo voglia fare da garante. Aggiunge la banca che in realtà il contratto andrebbe anche bene, ciò che fa la differenza è il requisito del reddito annuo. Senza queste determinate caratteristiche risulta difficile avviare una pratica di mutuo. Precisiamo, inoltre, che la cifra massima erogabile è pari all’80% del valore dell’immobile e non può superare i 100 mila euro. Se pensiamo a questa soglia margine arriviamo alla conclusione che per acquistare una prima casa dovrei avere circa 40 mila euro di risparmi. E come ben sappiamo, oggi risulta difficile trovare un immobile a meno di 150 mila euro.

I dati ISTAT sul 2 trimestre 2015 sono stati i seguenti:

44 mila occupati, 143 mila disoccupati, un PIL in crescita dello 0,3% rispetto al primo trimestre e su base annua dello 0,7%. Per *Renzi* questi numeri rappresentano una svolta, il jobs act con il contratto a tutele crescenti sta cominciando a dare i suoi frutti: *“l’Italia ha riformato il mercato del lavoro in un anno con il jobs act facendo quello che la Germania ha fatto in tre anni”*.

L’ordine pubblico si chiede se il contratto a tutele crescenti sia davvero la forma preferibile per i nuovi assunti o se la spinta occupazionale è dovuta solo agli incentivi contributivi. Visto che le decontribuzioni costano alla fiscalità generale e i lavoratori cmq pagano un prezzo in termini di tutele ridotte. Viene posto questo interrogativo al *Ministro del Lavoro Poletti* a settembre del 2015, il quale

sostiene che ovviamente anche se l'effetto occupazionale già ha dato dei frutti, non possiamo quantificarlo in pochi mesi, sarà un effetto che durerà nel tempo. Nel 2014 l'85% dei contratti di lavoro era sottoforma di co.co.co, co.co.pro, contratti a chiamata, associazioni in partecipazioni, ecc. , solo il 15% era a tempo indeterminato. Quest'anno siamo passati dal 15 al 22%, e si mira ancora più in alto, *si vuole che il contratto a tempo indeterminato diventi il modo normale di assumere*. Un imprenditore che assume una persona lo fa, principalmente, perché ha un vantaggio economico, ovviamente gli costa meno, poi perché il contratto a tutele crescenti è una forma più flessibile e più attrattiva. Un'ulteriore conferma dell'importanza di questa tipologia contrattuale è data dal fatto che il contratto a tutele crescenti è partito a marzo e l'incremento dell'occupazione si è avuto da aprile da questo si deduce che non sia solo frutto degli incentivi contributivi visto che questi sono partiti a gennaio.

Una tesi contraria, invece, arriva dalla CGL. *La Camusso*, sostiene che il segno dell'aumento occupazionale non è dato tanto dalla nuova tipologia contrattuale ma dalla spinta che ha portato ad assumere a tutele crescenti, cioè la forte decontribuzione. I nuovi assunti, sono i figli di una decontribuzione molto alta. Il contratto a tempo indeterminato ha reso vantaggioso, per le imprese che da sei/sette anni non sostituivano il turn-over, l'ingresso di nuovi assunti visto il basso costo. Una parte è formata anche dalle trasformazioni per esempio di contratti a progetto o altre forme di lavoro precario. *Ma la molla resta l'incentivo economico*. Questo viene giustificato dal fatto che sono pochissimi i casi in cui si discute davvero di effettive e nuove assunzioni che non fossero già, in qualche modo, nei piani aziendali man mano che si usciva dalla cassa integrazione e dai processi di riorganizzazione. Quindi per la *Camusso*, il contratto a tutele crescenti non è altro che un *escamotage per assumere nuovi dipendenti a basso costo*.

Il senatore e giuslavorista *Pietro Ichino* sostiene che: "l'obiettivo della riforma è instaurare un nuovo regime che consenta al contratto a tempo indeterminato di tornare ad essere quello che era ormai mezzo secolo fa: la normalità". Abbiamo bisogno torni ad essere la forma normale di assunzione anche per far sì che i datori di lavoro tornino ad investire nella formazione dei collaboratori. Il contratto a tutele crescenti ha rappresentato per Ichino la centralità della riforma del lavoro, questo lo aveva già previsto in una proposta di legge del 2009. Il

senatore sostiene che il nuovo contratto costituisce uno dei cambiamenti più importanti e discussi contenuti nel nuovo ordinamento del lavoro. “La riforma compiuta con gli otto decreti del jobs act, in particolare con il secondo di questi decreti (n. 23/2015) intende rovesciare il sistema di tutela del lavoratore, difendendolo non più dal mercato del lavoro ma nel mercato del lavoro. In altre parole *si vuole che il mercato del lavoro diventi il luogo nel quale il lavoratore trova le opportunità di scelta e da cui attinge la propria forza contrattuale*”¹⁷. La tutela del lavoratore nel mercato del lavoro si attua: garantendogli sostegno del reddito in ipotesi di perdita del lavoro, il trattamento di disoccupazione universale e il sostegno intensivo ed efficace al lavoratore che si trovi in grave difficoltà per mancanza di opportunità di riqualificazione professionale (sistema del contratto di ricollocazione).

Adalberto Perulli, professore ordinario di Diritto del Lavoro all’Università Cà Foscari di Venezia. Sostiene che il jobs act porterà un *cambio di paradigma* nel diritto del lavoro italiano. La riforma sarà complessa, una rivoluzione copernicana, come sostiene il dott. De Luca Tamajo, soprattutto in materia di licenziamenti ci saranno meno tutele per il lavoratore. Ci sarà anche una nuova indennità per i disoccupati, la c.d. Naspi. Rispetto all’art. 18 c’è un abbassamento di tutele che quindi bisogna cercare di compensare con l’ampliamento delle protezioni in caso di disoccupazione, portando l’indennità da 18 a 24 mensilità, in seconda veduta cancellando le forme di lavoro precario. Ci troviamo di fronte ad un cambiamento radicale, una legge che riporta il diritto del lavoro indietro di 50 anni. *Perulli*, giurista teorico, sostiene si debba porre tale provvedimento legislativo in una chiave di *analisi epistemologica*; per comprendere i cambiamenti riguardo la struttura logica, la metodologia con cui la nostra disciplina affronta i problemi economici sociali. Da questa analisi dobbiamo chiederci quali siano le ragioni, i parametri che determinano il “cambio di paradigma”. Il primo elemento ci è dato dall’Europa che ha creato un nuovo modello di politiche del lavoro, definito dalla Commissione Europea “*Flexicurity*”. Il migliore strumento per modernizzare il mercato del lavoro, ridurre la segmentazione, rendere fruttuose le transazioni sul mercato e ridurre l’egualianza di generi. Il modello Flexicurity in realtà affonda le sue radici nel

¹⁷ Video relazione di Pietro Ichino, Senatore e Giuslavorista, capri 2015.

*modello Supiot*¹⁸; cui si teorizzava il passaggio da una tutela del posto di lavoro a una tutela del lavoratore nel mercato del lavoro nei vari cambi di lavoro. A livello europeo inizia ad essere discusso un nuovo tipo di contratto: Single Employment Contract (contratto di lavoro unico). Nell'ambito della strategia Europa 2020 è stato collocato come uno dei fari per i governi, soprattutto dell'Europa del Sud, che presentano mercati del lavoro altamente segmentati. Tale contratto nell'ambito di una strategia di flexicurity dovrebbe prevedere un assorbimento della flessibilità al margine e una riduzione delle tipologie contrattuali flessibili. Realizzare l'obiettivo nobile che ricordava *Arturo Maresca* “una delle finalità fondamentali di questa legge non è quella di creare nuova occupazione ma di dare un nuovo statuto normativo al contratto a tutele crescenti; inteso come contratto a tempo indeterminato”. Se ci voltiamo dal lato della pratica, in una visione non ideologica e neanche valutativa ma abbastanza oggettiva dobbiamo fare delle riflessioni. Se per esempio guardiamo alla costituzione di un'Agenzia Nazionale per l'occupazione, sosteniamo che sia un'ottima scelta nell'ottica di un modello flexicurity perché uno dei problemi del nostro sistema giuslavoristico era ma è ancor'oggi la disorganizzazione delle strutture finalizzate a dar vita alle c.d. politiche attive del lavoro. Se però ci accorgiamo che questa agenzia funziona con risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente questo creerà un po' di confusione nell'interpretazione dei soggetti che collocano questa riforma nel modello flexicurity. Noi siamo il paese in Europa che investe meno dal punto di vista delle risorse pubbliche in politiche attive. Basta fare il confronto tra quanti sono gli addetti all'agenzia nazionale per l'occupazione germanica (più di 100 mila) e quelli nei nostri centri per l'impiego che aggirano attorno ai 7 mila addetti; “ci rendiamo conto che questo è un bellissimo disegno coerente sulla carta ma la flexicurity va dotata di strumenti, di operatività per funzionare, altrimenti resta un modello sulla carta”¹⁹.

¹⁸ Viene pubblicato nel 1999 il cosiddetto ‘rapporto Supiot’, dal nome di un noto giuslavorista francese, si è cercando di superare o integrare un sistema di protezione normativo e facendo mutare la figura del lavoratore subordinato standard. Il Rapporto parte dalla constatazione che la figura del lavoratore finisce per perdere centralità perché l'attività lavorativa diventa multiforme e poliedrica sia nelle modalità di esecuzione che nei contenuti.

¹⁹ Sono queste le parole di *Perulli*, Ciclo di Seminari su: “le riforme del lavoro e le idee dei giuristi” – decreti attuativi del Jobs Act: il contratto di lavoro a tutele crescenti, 15 gennaio 2015 –FRECCIA ROSSA.

Il contratto unico Europeo e il contratto a tutele crescenti in Italia non sono traduzione coerente l'uno dell'altro. Il contratto unico Europeo, inteso come contratto a tutele crescenti, ha due traduzioni, una in Spagna e una in Francia. In Spagna è stato introdotto nel 2012 un contratto a tempo indeterminato con un periodo di prova lungo (1 anno) in cui è possibile recedere dal contratto senza giustificazioni. In Francia, era stato introdotto qualche anno fa, un contratto di pieno impiego che prevedeva addirittura un biennio di libera recedibilità. Entrambi i contratti sono a “tutele crescenti”, nel senso proprio del termine. L'organizzazione Europea prevede due fasi, una c.d. *entry fase* e una *stability fase*. Nella prima c'è una recedibilità piuttosto semplice comunque assistita da un congruo indennizzo, come stabilisce la commissione Europea. Nella seconda fase, il rapporto si stabilizza davvero.

Entriamo nel vivo della questione e diciamo che il nostro contratto *non è un contratto a tutele crescenti*, Perulli alla luce di questo intende invitare il legislatore delegato a modificare questa terminologia, che è impropria dal punto di vista tecnico-giuridico e dal punto di vista della collocazione di questo modello contrattuale nell'ambito della riflessione sulle politiche del lavoro europee. Continua Perulli dicendo che “*Se questo fosse un contratto a tutele crescenti bisognerebbe dire che è anche il contratto a tempo indeterminato*. Allora anche l'art. 8 e 18 erano contratti a tutele crescenti, se per tutele crescenti intendiamo il semplice crescere dell'indennizzo in base al trascorre del tempo dal licenziamento alla reintegra. Ma ovviamente, questa è una bizzaria, quindi ribadiamo ancora una volta che questo non è un contratto a tutele crescenti. *Non si può costruire giuridicamente una fattispecie lavorando attorno ai risparmi di natura contributiva - fiscale*”. Se il legislatore lascia le cose come stanno, questo contratto non è un contratto a tutele crescenti, non è un contratto unico e non serve a creare posti di lavoro. Non creerà neanche quell'effetto di riduzione della segmentazione del mercato del lavoro, che è l'effetto che si aspetterebbe la commissione europea. Ritornando a quali sono i punti chiave della riforma, si passa dalla reintegrazione alla monetizzazione del recesso. In Francia, a differenza dell'Italia, vige il principio del ristoro integrale di tutti i danni subiti in conseguenza del licenziamento, non ci sono tetti. In Italia, possiamo appurare che la materia dell'indennizzo risulta quindi essere molto restrittiva. Il ruolo del giudice è molto ridotto rispetto al passato, non ha più potere di scelta tra rimedi (reintegro o indennizzo) ma neanche nella decisione del quantum indennitario. Il

legislatore continua a chiamare il fatto come “materiale” ma in realtà non è un fatto materiale bensì un fatto giuridico. Ci troviamo di fronte ad una contraddizione logico-giuridica. Si spera quindi, che il legislatore delegato abbia qualche ripensamento così come sulla cancellazione totale del principio di proporzionalità. E' un cattivo segnale eliminare in questa materia il ruolo dell'autonomia collettiva perché nel nostro paese è una realtà giuridica di valore costituzionale.

La riforma va guardata nel complesso, va discussa. Bisogna avere una visione olistica della riforma. Le imprese parlano delle politiche attive del lavoro e non più dell'art. 18. Le riforme del lavoro non creano lavoro, questo ormai è assodato. Il mercato del lavoro italiano è tra i meno fluidi nel senso che caricato di innumerevoli controlli burocratici. In realtà la disoccupazione giovanile cala solo se cala quella generale, saremo portati a pensare, quindi, che le tutele dei lavoratori non centrino niente. Questo lo sostiene anche *olivier blanchard*, capo economista del fondo monetario internazionale, ha ammesso che «le differenze nei regimi di protezione del lavoro appaiono largamente non correlate alle differenze tra i tassi di disoccupazione dei vari paesi». Vuol dire che la speranza di ridurre la disoccupazione con il jobs act è fantascienza come lo è il mito della crescita. L'OCSE, dopo tanti anni, ha messo in dubbio che la flessibilità del lavoro possa portare sviluppo economico.

Se riprendiamo in mano il governo Renzi, vediamo non ha nulla a che vedere con le nostre esigenze; la crescita in realtà non c'è e si sfruttano solo risorse per avere incentivi contributivi, per aumentare i loro profitti. Negli ultimi decenni, in tutti i paesi dell'eurozona i salari dei lavoratori sono cresciuti molto meno rispetto alla produttività, di ciò ne hanno giovato solo le tasche dei capitalisti. *Draghi*, il presidente della BCE, aveva detto che questa era la chiave per uscire dalla crisi. Ma in realtà risulta che ne stanno approfittando perché con la crisi aumenta la disoccupazione. Il governo ci illude con il jobs act, cercando di far leva sul nostro individualismo. Mettendoci contro colleghi e compagni, precari contro garantiti, giovani contro vecchi, donne contro uomini. In tema di razionalizzazione i cambiamenti interessano la nascita dell'agenzia per l'occupazione per promuovere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, la collaborazione tra servizi pubblici e privati oltre alle ricerche di lavoro personalizzate. Si razionalizzano gli incentivi all'occupazione, all'auto impiego

e all'auto imprenditorialità, inoltre si coordineranno le attività ispettive in tema di lavoro e si semplificheranno gli adempimenti a carico di cittadini e imprese incentivando l'uso di internet.

Ritorniamo ai contratti flessibili e chiediamoci se il jobs act cancella i contratti atipici. In realtà non è così, abolisce solo i nuovi co.co.pro. che però continuano ad esistere in quei settori dove è prevista la contrattazione collettiva. Tutti quelli già in essere rimangono, anzi alcuni saranno ancora più convenienti; verrà incoraggiato l'utilizzo di voucher per il lavoro accessorio e incentivato il contratto atipico per eccellenza, quello a tempo determinato. E' stato eliminato l'obbligo di giustificare l'utilizzo, aumentato il numero di rinnovi possibili ed estesa la durata. Per l'apprendistato, con il jobs act, un'azienda può assumere molti più apprendisti di prima e in questo modo si indebolisce l'attività di controllo sui luoghi di lavoro. L'ispettorato del ministero, l'inps e l'inail vengono fusi in un'unica agenzia ispettiva, questo è di risparmio per lo stato ma di dubbio beneficio per i lavoratori.

Ma quindi il nuovo contratto a tempo indeterminato sarà veramente vantaggioso per il lavoratore? Il contratto a tutele crescenti è indeterminato nel senso che chi lo stipula non ha nessuna certezza sul suo futuro. Da marzo anche nel caso in cui il giudice riconosca un licenziamento illegittimo, il lavoratore riceverà un misero indennizzo pari a 2 mensilità per ogni anno di lavoro fino ad un massimo di 24 e dovrà scordarsi il reintegro previsto dall'art. 18 st.lav. Al lavoratore sarà permesso ritornare nel posto di lavoro solo nel caso subisca un licenziamento discriminatorio. E' un contratto più a favore del datore di lavoro che del lavoratore, visto che per chi assume con contratto a tutele crescenti per i primi tre anni non dovrà pagare i contributi ai neo assunti ma costeranno al lavoratore 8000€ annui. Per il lavoratore un vantaggio c'è, ed è quello dei nuovi ammortizzatori sociali estesi anche a chi prima ne era escluso. Con la Naspi si allarga la platea di chi potrebbe usufruire dell'indennità di disoccupazione ma in compenso iminuisce l'importo, la durata e il valore contributivo a fini pensionistici. Inoltre, visto che l'art.18 non vale più neanche per i licenziamenti collettivi, vengono abolite tutte le procedure che prima garantivano una parziale continuità del salario ed il legame con il posto di lavoro. Adesso ci troviamo con un misero assegno di disoccupazione che possiamo ottenere solo se dimostriamo di cercare realmente lavoro. In altre parole, se rifiutiamo le proposte di lavoro o

di formazione professionale che ci fornisce il nostro centro per l'impiego c'è la possibilità di perdere la Naspi, perché risultiamo poco interessati. Invece non è così, visto che alcune proposte di lavoro possono essere rifiutate per motivi di lontananza o economici. Non è tutto, con i nuovi decreti attuativi un lavoratore può essere demansionato da un momento all'altro e al datore di lavoro sarà anche permesso di controllarlo con vari strumenti tecnologici.

Capitolo 2

I vari istituti

2.1. Il licenziamento discriminatorio, nullo o inefficace per mancanza della forma scritta

Il decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015 introduce novità in materia di licenziamenti. Viene riscritto il sistema sanzionatorio per i licenziamenti individuali e collettivi di operai, impiegati e quadri in merito alle tutele risarcitorie (indennità) e limitando la tutela reintegratoria per i nuovi e vecchi assunti. Il d.lgs. n. 23/2015 introduce un nuovo regime di tutele che privilegia la tutela indennitaria rispetto a quella reintegratoria in caso di licenziamento illegittimo dei lavoratori assunti con il nuovo contratto a tutele crescenti. Per i vecchi assunti invece si applicheranno le disposizioni del presente art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Si crea anche per la disciplina dei licenziamenti un sistema dualistico tra vecchi e nuovi assunti che ha come unica variabile dipendente la data di stipulata del contratto di lavoro.

Per gli assunti prima del 7 marzo 2015

Se il licenziamento avviene per motivi discriminatori ²⁰ (orientamento sessuale, politico, sindacale, religioso, razziale, per la lingua, l'handicap, l'età) il giudice dichiara con sentenza la nullità e il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno. L'indennità è commisurata alla retribuzione globale maturata dall'atto del licenziamento fino alla reintegra, in misura non inferiore a 5 mensilità. Il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo. Esiste un'alternativa alla *reintegra piena*, ed è il caso in cui il lavoratore per vari motivi non intenda riprendere servizio in azienda; può chiedere al suo datore che gli venga sostituita la reintegra con un'indennità pari a 15 mensilità della

²⁰ Si ha una discriminazione, ogni volta che un soggetto venga trattato in modo più svantaggioso di altri in determinate situazioni; con un criterio di tipo comparativo, oppure ogni volta che un soggetto subisca un provvedimento negativo in difetto di alcune caratteristiche che la legge intende invece proteggere.

retribuzione globale di fatto ²¹. Tale tutela si applica anche ai dirigenti e ai lavoratori appartenenti ad un nucleo aziendale con meno di 15 dipendenti; non si prendono in considerazione le dimensioni aziendali.

Per gli assunti dopo il 7 Marzo

All'art. 2 comma 1, d. lgs. n. 23/2015 “Il giudice, con la pronuncia 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* ²², ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto [...]. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale”. Si fa riferimento a ragioni discriminatorie, a inefficacia per mancanza della forma scritta, nonché agli altri casi di nullità stabiliti espressamente dalla legge (licenziamento a causa di congedo matrimoniale o durante la maternità/paternità; entro un anno dal matrimonio o dalla nascita del figlio, ai sensi dell'art. 54 del d. lgs. n. 151/2001). In questi casi è prevista la reintegrazione nel posto di lavoro disposta dal giudice e la condanna per il datore di lavoro al risarcimento del danno, di importo non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento fino a quello della reintegrazione; dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative (*aliunde perceptum*). Il datore di lavoro è anche tenuto al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso periodo. La *tutela reintegratoria piena* si applica anche ai lavoratori licenziati da datori che occupano meno di 15 dipendenti. Ai dirigenti neo

²¹ In questo caso non è previsto il versamento dei contributi previdenziali.

²² La norma di cui all'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 23 sembra discostarsi dall'art. 18, co. 1, nella formulazione rivisitata dalla legge Fornero, in quanto si riferisce unicamente ai casi di nullità “espressamente previsti dalla legge”, mentre l'art. 18, co. 1, con formula assai più articolata, indica (in modo non esaustivo) alcune ipotesi di licenziamento nullo, prevede una clausola di chiusura che richiama tutti gli altri casi di nullità previsti dall'ordinamento, ed infine contempla espressamente il motivo illecito determinante di cui all'art. 1345 c.c. Tesi sostenute da Adalberto Perulli in: *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, *Decreti legislativi 4 marzo 2015, n.22 e n. 23*, p. 40.

assunti, a differenza di quelli già in forza presso l'azienda, non si applica il nuovo regime introdotto dalle tutele crescenti. Il licenziamento dichiarato nullo del dirigente continua ad essere regolato dall'art. 18 commi 1, 2, 3 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

In altre parole da marzo 2015 se il lavoratore subisce un licenziamento illegittimo perché discriminatorio (per cause legate alla razza, sesso, lingua, salute, ecc.), nullo, inefficace perché intimato in forma orale o per insussistenza del fatto materiale posto, la disciplina non viene modificata, continua così ad applicarsi l'art. 18 st.lav. a tutte le aziende a prescindere dal numero di dipendenti e dalla dimensioni aziendali.

Il giudice qualora accerti la nullità del licenziamento, ordina la reintegrazione del lavoratore e condanna il datore di lavoro alla corresponsione di un'indennità a titolo di risarcimento. Il comma 2, infatti recita: “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 intercorrente 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 5 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”.

L'unica novità, apportata dal nuovo decreto, sta nel calcolo dell'indennizzo che è commisurato “*all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (art. 2120 comma 2 c.c.)*”. Tale indennità si deve corrispondere al lavoratore dal giorno del licenziamento fino a quello di effettiva reintegrazione nel posto di lavoro; dedotto il c.d. *aliunde perceptum*. Il datore di lavoro è tenuto comunque per lo stesso periodo al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Al 3 comma dell'art. 2, come già stabilito dall'art. 18 st. lav., è attribuita la possibilità al lavoratore di chiedere al datore un'indennità sostitutiva alla reintegrazione, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento. La richiesta va fatta entro trenta giorni dalla

comunicazione del deposito dell'invito del datore di lavoro a riprendere servizio²³. Nel caso in cui il lavoratore non faccia la richiesta o non riprenda servizio entro trenta giorni dalla pronuncia del datore di lavoro, il rapporto si estingue.

Il giudice, quindi, con il jobs act decide solo se il licenziamento è legittimo o meno, se non lo è c'è un calcolo matematico elementare per calcolare l'indennizzo. Il suo potere, rispetto all'art. 18 st. lav., è molto contenuto. Non è più chiamato a decidere quale sanzione apporre ma stabilisce solo in merito alla legittimità di un fatto. Resta di fatto al giudice ampia discrezionalità nel disporre la reintegrazione quando il fatto contestato sia insussistente o rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa in base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili.

Le novità in materia di licenziamenti trovano applicazione dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 23/2015, ma sono applicabili anche ai lavoratori assunti prima di tale data; che abbiano instaurato un nuovo rapporto di lavoro "con soluzione di continuità" presso un'altra azienda. Può accadere, anche, che il lavoratore possa beneficiare di entrambe le tutele; ovvero la precedente dell'art. 18 e l'attuale del d. lgs. n. 23. Ne è un esempio, il caso in cui un lavoratore svolga due lavori part-time a tempo indeterminato, di cui uno stipulato prima dell'entrata in vigore del vigente decreto legislativo e uno dopo.

L'art 2 al comma 4 esplica quale deve essere l'iter per i lavoratori affetti da disabilità. Il comma recita che: "la disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di

²³ Il Decreto attuativo all'art. 2 comma 3 prevede che "... fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, 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 il servizio, se anteriore alla predetta comunicazione". Si tratta di *opting out*, intesa come indennità di buona uscita, la quale si sommerà al risarcimento del danno per licenziamento illegittimo.

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”. Quest’ultima precisazione, come stabilisce *Ichino*, era stata esplicitata nello schema di decreto approvato dal governo il 24 dicembre 2014 con una disposizione poco chiara nel contenuto al comma 3 dell’art. 3: «La disciplina di cui al comma 2 [reintegrazione] trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nell’inidoneità fisica o psichica del lavoratore [...]». Poiché l’inidoneità non sia grave da giustificare il licenziamento, l’insufficienza del motivo ha per conseguenza la reintegrazione nel posto di lavoro. In sede di approvazione definitiva ²⁴, tale disposizione viene spostata nell’art. 2 al comma 4, specificando che costituisce un caso di discriminazione e non la disciplina di un caso particolare di licenziamento per motivo oggettivo. Per questo motivo il termine “inidoneità” viene sostituito con “disabilità”. Quindi, tra i motivi che determinano la nullità del licenziamento rientra anche la disabilità fisica e psichica.

Il nuovo regime dei licenziamenti vede come forma di tutela più estesa, quella riconosciuta nel caso di nullità del licenziamento e nel caso di inefficacia per mancanza della forma scritta. «il legislatore ha fatto esplicito rinvio all’art. 15 dello Statuto dei lavoratori, al fine di delimitare l’ambito di applicazione della tutela reale, ovvero il licenziamento discriminatorio intimato per motivi religiosi, politici, legati alle convinzioni personali, a motivi razziali, di ascendenza o origine nazionale, colore, lingua, e ancora per provenienza regionale, identità razziale, genere, gravidanza, maternità e paternità, condizioni familiari, matrimonio, handicap, età, orientamento sessuale» ²⁵. Viene dichiarato

²⁴ Il governo accoglie l’indicazione contenuta nel parere del Senato: [...] Appare infine opportuno che la disposizione attualmente collocata nel comma 3 dell’articolo 3, in materia di licenziamento per inidoneità fisica o psichica del lavoratore, costituente richiamo del relativo divieto di discriminazione, con corrispondente comminatoria della sanzione reintegratoria, venga collocata *ratione materiae* nel contesto dell’articolo , dedicato appunto ai casi di nullità del licenziamento e in particolare a quello di carattere discriminatorio. Pietro Ichino, *Il lavoro ritrovato, Come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Mondadori 2015, p.62.

²⁵ Luigi Fiorillo, a cura di Adalberto Perulli, G. Giappichelli Editore – Torino 2015, *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, *Decreti legislativi 4 marzo 2015, n.22 e n. 23*, p. 85.

discriminatorio anche il licenziamento sulla base di una lunga malattia riconducibile al fattore handicap ²⁶, discussa è invece la questione se l'obesità debba ritenersi un handicap. I Giudici della Corte di Giustizia hanno osservato che lo stato di obesità non è, in linea generale, un handicap nel senso “stretto”, ma si riferisce ad una “limitazione risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature”, in grado di ostacolare “la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale” ²⁷.

Ricapitolando: per quanto riguarda i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, le tutele da applicarsi sono quelle indicate ai primi tre commi dell'art. 18 St. Lav., modificati dalla Riforma Fornero (L. 92/2012). Per gli assunti a partire dal 7 marzo, invece, vigono le tutele indicate all'art. 2 del d. lgs. n. 23/2015 (decreto attuativo del contratto a tutele crescenti). In merito al trattamento del licenziamento discriminatorio, tali norme hanno un contenuto sostanzialmente identico; si prevede che il lavoratore cui sia stato gravato un licenziamento discriminatorio abbia diritto alla “tutela reintegratoria piena”. Il datore di lavoro è obbligato a reintegrare il lavoratore a pieno regime nel posto di lavoro e a corrispondergli un'indennità risarcitoria, nella misura della retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione; non comunque inferiore a cinque mensilità, dedotto quanto eventualmente percepito in un'altra occupazione. Resta salvo il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo. L'ordinamento riconosce, inoltre, il “diritto di opzione”, ossia la possibilità di scegliere in sostituzione alla reintegra il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità. La legge disciplina come licenziamento discriminatorio anche quello intimato in violazione del divieto di licenziamento in materia di tutela della maternità/paternità, quello in concomitanza con il matrimonio ed infine il licenziamento riconducibile ad altri

²⁶ Trib. Milano 11 febbraio 2013, in R. ZUCARO, M. FERRARESI (a cura di), *i licenziamenti a uno anno dalla Riforma Fornero*, in *Bollettino Speciale ADAPT*, n. 21, 2013.

²⁷ In base a quanto stabilito dalla Corte di Giustizia UE, sez. IV, sentenza 18/12/2014 n. C-354/13, il prestatore di lavoro obeso deve considerarsi, in taluni casi e in ipotesi particolari ben determinate, disabile, portatore di handicap, e pertanto non può essere licenziato a causa del peso corporeo. Per la corte l'obesità può essere considerata una forma di disabilità ed il licenziamento è discriminatorio, da ritenersi nullo. La corte ha precisato che la direttiva 2000/78; che si occupa di contrastare le discriminazioni basate sulla religione, sull'handicap, sull'età e sulle tendenze sessuali, non fa menzione diretta dell'obesità e quindi ha precisato che nella nozione di handicap rientri la patologia dell'obesità.

casi di nullità previsti “espressamente dalla legge”. Nella disciplina della reintegra, rientra anche il licenziamento per motivo illecito determinante ai sensi dell’art. 1345 c.c.²⁸ e il licenziamento intimato per motivi economici; c.d. giustificato motivo oggettivo (che come vedremo in seguito, può portare alla reintegra). Nella nozione di licenziamento discriminatorio rientra anche quella di licenziamento ritorsivo²⁹, ossia quello che costituisce arbitraria e ingiusta reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore o di rappresaglia.

A chi spetta l’onere della prova?

Questa è un’importante domanda che dobbiamo porci. In ipotesi di licenziamento discriminatorio, l’onere della prova spetta al lavoratore, che deve dimostrare la presenza di elementi specifici tali da far ritenere con *sufficiente certezza* l’intento di rappresaglia del datore di lavoro. Non è fatto riferimento alla gravità del fatto commesso, ma è sufficiente che gli elementi addotti siano precisi e concordi. Dimostrati i fatti che fanno ritenere probabile la discriminazione, spetta al datore di lavoro dimostrarne l’insussistenza. Il datore di lavoro, ai sensi dell’art. 5 L. 604/1966, può provare l’esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; quando tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore l’onere di dimostrare l’intento ritorsivo e, dunque l’illiceità del motivo unico e determinante del recesso. Spetta quindi al lavoratore, dimostrare la ragione discriminatoria, o ritorsiva o di rappresaglia causante il suo licenziamento. Il lavoratore deve dimostrare la prova che il suo licenziamento sia avvenuto unicamente per motivo discriminatorio a volontà del datore di lavoro. All’art. 28, punto 4 d. lgs. 150/2011 si stabilisce l’inversione dell’onere della prova, sancendo che “quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l’esistenza di atti, fatti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l’onere di provare

²⁸ “il contratto è illecito quando le parti si sono determinate a concluderlo esclusivamente per un motivo illecito comune ad entrambe”. Trattasi di motivi illeciti, cioè contrari a norme imperative o al buon costume, che devono essere comuni ad entrambe le parti, per cui è irrilevante il motivo che rimanga nella sfera personale di un solo contraente; che sia l’unico scopo perseguito dalle parti.

²⁹ Frutto di comportamenti sgraditi all’imprenditore, quando questa sia considerata l’unica ragione del provvedimento espulsivo (Cass., 3 agosto 2011, n. 16925).

l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata".

Come già abbiamo accennato, nelle prime battute di questo capitolo, la tutela a fronte di un licenziamento discriminatorio opera a prescindere dal numero di lavoratori addetti presso una medesima impresa e indipendentemente dalla data di assunzione del lavoratore; la tutela dell'art 18. St. lav. risulta sostanzialmente identica a quella dell'art. 2 nuova disciplina; le ipotesi di licenziamento considerate sono le stesse già oggetto di regolamentazione nei primi tre commi dell'art. 18 st. lav.; il cui testo viene ripreso, anche se non riprodotto alla lettera³⁰. E' necessario verificare con attenzione che il datore di lavoro non abbia usato una ragione di carattere oggettivo (tecnico-organizzativa) per nascondere ragioni discriminatorie. Opportuna è una valutazione non tanto analizzando la situazione del soggetto all'interno del gruppo ma soprattutto considerando la sua singola situazione. L'art. 4 della L. 604/66 e poi l'art. 15 della L. 300/70 e l'art. 4 della L. 125/1991, sostenevano che le ragioni discriminatorie che rendevano illecito il licenziamento fossero solo quelle specificamente indicate dalla legge (sindacali, razziali, politiche, religiose, di lingua e di sesso). Con il d. lgs. n. 215 e 216 del 2003, invece, si sono allargati i campi di applicazione delle discriminazioni, vi rientrano così: l'handicap, l'orientamento sessuale, l'età e le convinzioni personali. Negli anni le direttive europee hanno modificato profondamente la nozione di discriminazione, superando il giudizio di tipo comparativo e introducendo quello di natura assoluta. Non è più necessario prendere in considerazione il gruppo; non più comparare il singolo soggetto con gli altri appartenenti al gruppo, ma è sufficiente mirare solo alla situazione del singolo individuo.

³⁰ L'osservazione è di F. CARINCI, *Un contratto alla ricerca di una sua identità: il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti ('a sensi della bozza del decreto legislativo 24 dicembre 2014)*, in F. CARINCI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni. Commentario agli schemi di decreto legislativo presentati al Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014 e alle disposizioni lavoristiche della legge di stabilità*, ADAPT University Press, 2015, 69.

Ciò che balza subito agli occhi nel decreto legislativo n. 23/2015 è *l'eccezionalità della reintegrazione* a fronte di un licenziamento discriminatorio, nullo, nei casi espressamente previsti dalla legge, intimato in forma orale, nonché in difetto di giustificazione del licenziamento per disabilità del lavoratore. E' proprio questo avverbio "*espressamente*" che differenzia l'art. 2 del presente decreto dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori. Lo statuto dei lavoratori fa riferimento in primis al licenziamento discriminatorio e poi elenca in modo dettagliato le ipotesi cui si applica la tutela reintegratoria forte ³¹. Il legislatore all'art. 18 fa anche un richiamo al recesso datoriale «riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge» ³². L'art. 2 del d. lgs. n. 23/2015, invece, è molto più sbrigativo, si limita a fare riferimento agli "altri casi di nullità", che peraltro devono essere "espressamente previsti dalla legge".

Che cosa cambia, quindi, nell'applicazione del nuovo art. 2 rispetto al passato? Questa è la domanda più importante alla quale dobbiamo saper rispondere. L'intenzione del legislatore è quella di escludere dall'ambito di applicazione dell'art. 2 i casi di "*nullità virtuale*" ³³; cioè quei licenziamenti disposti in violazione di una norma imperativa la cui norma non espliciti la sanzione di nullità. Non esiste una disciplina onnicomprensiva del licenziamento

³¹ licenziamento legato a maternità e paternità, in concomitanza col matrimonio e licenziamento per motivo illecito determinante. L'art. 54 del TU sulla maternità e la paternità definisce nullo il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo di protezione (al comma 1), e così pure quello causato dalla domanda o dalla fruizione di congedi legati alla genitorialità (ai commi 6 e 7), anche se si tratta di genitore adottivo o affidatario. Per licenziamento in concomitanza con il matrimonio ci si riferisce all'art. 35 del codice delle pari opportunità (d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198), il quale qualifica espressamente come nulli i licenziamenti «attuati a causa di matrimonio e presume siano stati disposti «per causa di matrimonio» quelli decisi nel periodo di protezione. La nullità del licenziamento per motivo illecito, essendo sancita dall'art. 1345 c.c. può considerarsi espressamente prevista dalla legge.

³² Funziona da vera e propria disposizione di chiusura di un sistema «che riserva la reintegrazione al licenziamento nullo perché affetto da un vizio funzionale che lo attacca in profondità e irrimediabilmente».

³³ All'art. 1418 c.c. "il contratto è nullo quando è contrario a norme imperative, salvo che la legge disponga diversamente"; si tratta delle c.d. nullità virtuali, così definite in quanto la legge non individua un tipo ma rimanda alle norme imperative violate.

nullo. Sono due principalmente i problemi di interpretazione della nuova disciplina dei licenziamenti: uno, l'art. 1418 c.c. prevede espressamente la sanzione della nullità degli atti contrari a norme imperative, due, ci si sofferma sulla considerazione per cui la nullità costituisce la massima sanzione civile per un uso dell'autonomia privata difforme da quanto previsto da norme imperative. Altra differenza, rispetto allo statuto dei lavoratori, riguarda la modalità di calcolo del risarcimento dovuto al lavoratore che abbia ottenuto dal giudice una pronuncia dichiarativa di nullità o di inefficacia del licenziamento. L'indennità dovuta al lavoratore licenziato sarà commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e non più all'ultima retribuzione globale di fatto. Ulteriore differenza, è la non estensione della materia del licenziamento discriminatorio alla categoria dei dirigenti; ai quali continuano ad applicarsi i primi tre commi dell'art. 18. I dirigenti risultano esclusi a pieno raggio dalla nuova disciplina, visto che il primo comma dell'art. 1 del d.lgs. n. 23 è applicabile solamente ai lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati e quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Per il resto il d. lgs. n. 23/2015 conferma la tutela reintegratoria piena e l'estinzione del rapporto di lavoro al momento della richiesta di pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegrazione.

Dunque, che cosa cambia con il Jobs Act rispetto alla riforma fornero?

La tutela reintegratoria subisce una drastica riduzione mentre la tutela indennitaria prende forza, divenendone la regola. Cambia la base di calcolo da rapportare alle mensilità, ossia l'ultima retribuzione utile al calcolo del TFR, anziché la retribuzione globale di fatto.

Per riassumere...

<p>LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI Art. 2 d. lgs. 23/2015</p>	<p>SANZIONE per assunti prima del 7 Marzo 2015</p>	<p>SANZIONE per assunti dopo il 7 Marzo 2015</p>
<p><u>LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO</u> Il datore di lavoro licenzia il lavoratore sulla base di attività e idee del dipendente espresse dentro o al di fuori dell'ambiente di lavoro.</p> <p><u>LICENZIAMENTO INEFFICACE</u> Il datore di lavoro ha intimato al lavoratore dipendente il licenziamento in forma orale (verbalmente).</p> <p><u>LICENZIAMENTO PER DISABILITA' FISICA O PSICHICA</u></p> <p><u>Altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivo illecito disciplinato dall'art. 1345 c.c. ➤ Matrimonio; ➤ Violazione del divieto di licenziamento durante la gravidanza fino al termine del periodo di interdizione; ➤ Fruizione dei congedi parentali; 	<p>Il lavoratore ha diritto alla c.d. tutela reale piena:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità; ✓ Pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità; con riferimento <i>all'ultima retribuzione globale di fatto</i> maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra (diminuita dell'<i>aliunde perceptum</i>); ✓ Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso periodo; ✓ Pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo. 	<p>Il lavoratore ha diritto alla c.d. tutela reale piena:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità; ✓ Pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità; rapportata <i>all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto</i> maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra (diminuita dell'<i>aliunde perceptum</i>); ✓ Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso periodo; ✓ Pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.

2.2. Il licenziamento disciplinare: giusta causa e giustificato motivo soggettivo

In molti più casi, come sostengono gli art. 3 e 4 del presente decreto legislativo, per la mancanza di giustificato motivo o di giusta causa, per la violazione della procedura disciplinare, il giudice dichiara estinto il rapporto alla data dell'avvenuto licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria. Come possiamo notare da queste prime righe, il lavoratore avrà meno tutele a fronte di un licenziamento illegittimo; il c.d. contratto a tutele crescenti di crescente ha solo la denominazione! Non c'è nessuna nuova tutela, tanto meno crescente. Quello che cresce con questa nuova disciplina è solamente l'indennizzo a fronte di un licenziamento illegittimo per mancanza di giustificazione. Il lavoratore fruirà di un indennizzo che è legato soltanto agli anni di anzianità di servizio, 2 mensilità dell'ultima retribuzione per anno, da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità (comma 1, art. 3). Nel determinare l'indennizzo, l'unica variabile che realmente conta di fronte al giudice è la *anzianità di servizio*. Il giudice non ha discrezionalità, potere; nessun margine di valutazione giudiziale nel quantificare l'indennizzo. Ci troviamo in una situazione di sterilizzazione del ruolo del giudice.

Nel nostro ordinamento si possono distinguere due fattispecie di licenziamento individuale: il licenziamento per motivi soggettivi determinato da una condotta colposa o dolosa del lavoratore e il licenziamento per motivi oggettivi determinato dalla cosiddette "ragioni economiche". Nell'ambito di una condotta colposa o dolosa del lavoratore si collocano due forme di licenziamento: per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa. La Giurisprudenza cerca di dare una valutazione complessiva e concreta delle singole fattispecie, in particolare ai fini della sussistenza di una giusta causa non è sufficiente una valutazione in astratto ma bisogna andare a verificare se la mancanza commessa in concreto dal lavoratore si riveli, per la sua gravità, tale da non consentire la normale prosecuzione del rapporto di lavoro.

La legge stabilisce all'art. 3 comma 2 «in mancanza degli estremi di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, spetta al lavoratore l'indennizzo crescente da 4 a 24 mensilità; mentre la reintegra può essere disposta dal giudice

esclusivamente in caso di *insussistenza del fatto materiale contestato* al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento». L'interrogativo principale è chiederci se è possibile che un mero fatto contestato possa condurre all'estinzione sul piano disciplinare del rapporto di lavoro. La reintegra è prevista anche per fattispecie che non riguardano il fatto materiale come l'irrilevanza del fatto, la carenza dell'elemento soggettivo, il fatto scriminato, o soggetto a forza maggiore. C'è chi non ha dubbi sulla tutela da applicare e sostiene che «fatto materiale significa un fatto depurato da ogni qualificazione giuridica»³⁴. Oggi i presupposti per la tutela reintegratoria sono ridotti esclusivamente alla mancanza del fatto materiale. Se il fatto contestato non è un'infrazione disciplinare o un fatto colpevole si dice che il fatto è insussistente non dal punto di vista materiale, né della motivazione ma dal punto di vista disciplinare, che è un'ottica prevalentemente giuridica; la cui mancanza dovrebbe portare ancora alla reintegra. Come sostiene M. Marazza e G. Mimmo, in attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, «il fatto materiale contestato deve per essere tale avere una rilevanza disciplinare e costituire un'ipotesi di inadempimento agli obblighi contrattuali».

La seconda parte del comma 2 art. 3 recita «*resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento*» ergo il giudice non ha potere di accordare la tutela reintegratoria, manca la proporzionalità. Per esempio, nel caso in cui il codice disciplinare preveda per un determinato comportamento una sanzione conservativa³⁵, il giudice che dichiara l'illegittimità del licenziamento non può accordare la reintegrazione. Al giudice quindi è stato tolto qualsiasi potere di giudizio di proporzionalità in merito alla sanzione da irrogare al datore di lavoro. La legge ha esautorato il ruolo del giudice nella modulazione della

³⁴ Come Marco Marazza, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act* (un commento provvisorio dallo schema al decreto) in WP CSDLE "Massimo D'Antona", IT – 236/2015.

³⁵ Ne è un esempio quello riportato il 17 novembre 2015 da TELECONSUL EDITORE S.P.A. inerente all'utilizzo improprio della e-mail aziendale e l'elusione da parte del lavoratore delle specifiche informative e degli avvisi posti dal datore di lavoro al fine di prevenire abusi. In questo caso se ci troviamo in presenza di un codice disciplinare o di una contrattazione collettiva, che prevede per tale infrazione una sanzione conservativa (Cassazione sentenza n. 22353/2015) non si configura un licenziamento per giusta causa.

sanzione, dove il principio di proporzionalità non gioca alcun peso; l'indennità risarcitoria è legata rigidamente solo all'anzianità di servizio. C'è una riduzione di tutele per il lavoratore a fronte di un licenziamento.

Può accadere che ci sia una disparità di trattamento tra due lavoratori ad esempio accusati dello stesso fatto; una stessa condotta colposa. Per la stessa infondata accusa disciplinare, anche gravissima, rivolta a due persone coinvolte nello stesso fatto, l'esito potrebbe essere diverso e cambiare non in ragione della loro identica colpevolezza, ma della loro anzianità di servizio. Questo porta a risarcimenti differenti per soggetti nella medesima condizione, non trovate sia alquanto incorretto questo! Il quantum sanzionatorio appare del tutto scollegato dal fatto in giudizio, non si è di fronte ad una soluzione equilibrata in relazione alle diverse esigenze di ragionevolezza, equità, parità di trattamento, effettività della tutela che dovrebbero essere adattate nella materia secondo la nostra Costituzione. Nella regolazione dei licenziamenti disciplinari ciò che conta è solo la dimensione economica, rispetto alla dignità della persona. Il datore di lavoro ha il potere di accusare un lavoratore di un illecito personale grave e gravissimo, di cui il lavoratore potrebbe non essere minimamente responsabile. Il datore sarebbe tenuto a pagare per quest'ultimo soltanto un piccolo costo fisso; il c.d. indennizzo risarcitorio (già preventivato in realtà, visto essere frutto di un mero calcolo matematico).

Gli effetti della riforma non interessano solo le tutele del lavoratore, che come abbiamo visto subiscono una drastica riduzione, ma la novità sta nel ruolo marginale attribuito al giudice; il lavoratore, quindi, ha gran pochi benefici nel rivolgersi al giudice. Nella nuova disciplina dei licenziamenti applicata ai contratti a tempo indeterminato a "tutele crescenti" la mancanza dell'elemento soggettivo, o di anti giuridicità, o di rilevanza disciplinare, conduce all'estinzione del rapporto e all'erogazione di un'indennità risarcitoria, pari ad un minimo di 4 mensilità fino ad un massimo di 24; visto che si tratta di casi che non comportano il venir meno del fatto materiale. Possiamo dire che la linea di demarcazione tra la tutela reale e l'indennizzo sta nella dichiarazione del datore che quel determinato lavoratore abbia commesso un fatto materiale. Il licenziamento disciplinare è la sanzione estrema, comminabile dal datore di lavoro per i comportamenti del lavoratore che violino le regole di

comportamento stabilite dalla legge, dai contratti collettivi e che non rispettino le norme contenute nel codice disciplinare dell'azienda.

Si ha licenziamento disciplinare quando il lavoratore sostiene un comportamento grave e irreparabile per cui ha prodotto un danno oggettivo all'azienda. E' importante, quindi, che il comportamento di un lavoratore sul luogo di lavoro sia fonte di ispirazione a criteri di diligenza e correttezza. La correttezza su cui si fonda il principio di solidarietà sociale, previsto dal'art. 2 Cost., impone ai soggetti coobbligati un dovere reciproco di collaborazione. All'art.1175 c.c., troviamo il principio di correttezza, "il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza" mentre all'art 1375 si sancisce che il contratto di lavoro deve essere eseguito secondo buona fede. La fattispecie del licenziamento discriminatorio e degli altri atti discriminatori è, invece, in tutti gli ordinamenti identificata con tratti propri, consistenti non nella mancanza di giustificazioni, bensì nella contrarietà dell'atto a specifici divieti normativi tassativamente stabiliti.

Alla condotta del lavoratore per il licenziamento disciplinare si riconducono le motivazioni di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo, mentre per le inadempienze dell'azienda si riconduce al licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Il **giustificato motivo soggettivo** è costituito da "*un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro*", mentre il **giustificato motivo oggettivo** è costituito da "*ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento*" (art 3 Legge. 604/1996).

Il licenziamento disciplinare può essere motivato da:

- GIUSTA CAUSA
- GIUSTIFICATO MOTIVO cd. Soggettivo

GIUSTA CAUSA

All'art. 2119 del codice civile troviamo la nozione di “giusta causa”, secondo cui ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto senza dare il dare il preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. In altre parole, quando sussiste la giusta causa del licenziamento il datore di lavoro è legittimato a recedere unilateralmente dal rapporto di lavoro, senza l'obbligo di dare il preavviso e senza l'obbligo di corrispondere la relativa indennità sostitutiva. Ci troviamo in una situazione di “licenziamento in tronco”.

Al sussistere delle giusta causa, ci sono due ragioni scatenanti che ne determinano il licenziamento:

- un gravissimo inadempimento degli obblighi contrattuali;
- fatti estranei al rapporto di lavoro che sono tali da incidere sulla fiducia del rapporto tra le parti.

Il vincolo fiduciario non deve essere inteso come una generica fiducia del datore di lavoro nel proprio dipendente ma deve essere identificato con l'aspettativa datoriale dell'esatto futuro adempimento da parte del lavoratore della prestazione lavorativa. La giusta causa è disciplinata in modo generico all'art. 2119 c.c.³⁶, come un comportamento talmente grave da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure a titolo provvisorio; ovvero neppure durante il periodo di preavviso di licenziamento. E' un fatto che può avvenire anche fuori dall'attività lavorativa³⁷ ma è talmente grave da ledere l'elemento fiduciario che il datore di lavoro ha con il proprio dipendente. E' così giustificato un recesso unilaterale del datore di lavoro.

³⁶ «Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto, prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto, il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda».

³⁷ «In tema di licenziamento per giusta causa, anche una condotta estranea all'esecuzione della prestazione lavorativa può assumere rilievo allorché sia di gravità tale da compromettere il rapporto fiduciario fra le parti, avuto riguardo, fra l'altro, alla natura dell'attività svolta dal datore di lavoro» (Cass. Civ., Sez. Lav., 17.02.2015, n. 3136).

Parliamo di licenziamento disciplinare per giusta causa quando il lavoratore ha commesso un fatto che va ad alterare il rapporto di fiducia con il datore di lavoro. Ed è proprio la natura fiduciaria ³⁸ di tale rapporto che impedisce la prosecuzione anche provvisoria del rapporto in presenza di fatti di particolare gravità e tali da incidere irreversibilmente sulle aspettative della parte recedente. L'obbligo di fedeltà al termine del rapporto di lavoro cessa, ma si può instaurare un altro rapporto tra le parti se si desidera vincolare l'attività lavorativa futura del lavoratore licenziato, il c.d. "patto di non concorrenza" disciplinato all' ex art. 2125 c.c., purché sia valido, deve essere scritto e si deve pattuire un corrispettivo per il lavoratore; deve anche essere data notizia del luogo e del tempo (non superiore a 5 anni per i dirigenti e 3 anni in tutti gli altri casi).

Nel licenziamento per giusta causa, riscontriamo ipotesi di alta gravità ³⁹, per le quali il rapporto di lavoro non può continuare e quindi si interrompe senza preavviso. I contratti collettivi individuano le casistiche in cui è possibile procedere al licenziamento "in tronco"; il datore di lavoro può procedere al recesso del dipendente anche per casi non espressamente indicati dalla contrattazione collettiva, a patto che dimostri l'estrema gravità del fatto ⁴⁰. Il giudice, qualora venga "accertata in modo concreto" la specifica mancanza commessa dal dipendente, può rilevare la giusta causa del licenziamento del dipendente.

La giurisprudenza dominante considera sempre di natura disciplinare il licenziamento per giusta causa. Anche la Corte di Cassazione a sezioni unite è intervenuta sulla questione, sostenendo che rimane assoggettato alla disciplina dettata dai primi tre commi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori anche il

³⁸ Art. 2105 "Obbligo di fedeltà": "il prestatore di lavoro non deve trattare affari per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio".

³⁹ il licenziamento in esame è quello intimato a motivo di una condotta colpevole del lavoratore (in questi termini si è espressa fin dall'inizio: Corte Cost. 30/11/82 n. 204).

⁴⁰ La *ratio legis* recita «il recesso per giusta causa implica l'avveramento di un fatto di gravità tale da porre in crisi il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e prestatore». La nozione di giusta causa trova la propria fonte nella legge, ne consegue che ogni elencazione contenuta nei contratti collettivi o in atti unilaterali del datore di lavoro hanno valenza esemplificativa e non tassativa.

licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo fondato sulla violazione da parte del lavoratore degli obblighi del rapporto di lavoro.

Sono motivi di licenziamento disciplinare per giusta causa:

- ✓ abbandono ingiustificato del posto di lavoro, con conseguente mancanza di messa in sicurezza degli impianti e dell'incolumità delle persone;
- ✓ il rifiuto ingiustificato e reiterato di eseguire la prestazione lavorativa (insubordinazione);
- ✓ il rifiuto a riprendere il lavoro dopo la visita medica fiscale che ha constatato l'insussistenza di una malattia (falsa malattia e falso infortunio del dipendente);
- ✓ la sottrazione di beni aziendali nell'esercizio delle proprie mansioni (specie se fiduciarie);
- ✓ una condotta extralavorativa penalmente rilevante ed idonea a far venir meno il vincolo fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore (es. rapina commessa da un dipendente bancario);
- ✓ Violazione del patto di non concorrenza;
- ✓ Falsa timbratura del cartellino;
- ✓ il lavoro prestato a favore di terzi durante il periodo di malattia, a patto che tale attività pregiudichi la pronta guarigione e il ritorno al lavoro;

La giurisprudenza ha specificato che la giusta causa si sostanzia in un inadempimento talmente grave che qualsiasi altra sanzione diversa dal licenziamento risulterebbe non sufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro (Cass. 24/7/03, n. 11516). Pertanto, il datore non può utilizzare il lavoratore in un'altra posizione (Cass. 19/1/1989, n. 244). Ai fini del licenziamento non possono essere considerati motivi di licenziamento per giusta causa:

- Il Fallimento dell'imprenditore;
- La Liquidazione coatta amministrativa dell'imprenditore;
- La Cessazione dell'azienda;
- La mancanza del dipendente è grave perché alla base c'è una mancanza del datore di lavoro;
- Incapacità del lavoratore.

Esistono due principali interpretazioni dottrinali di recesso per giusta causa: una prima parte della dottrina sostiene che si incorre in licenziamento per giusta causa quando c'è un gravissimo inadempimento o qualsiasi altra circostanza esterna grave. Una seconda dottrina, invece, sostiene che la causa sia un gravissimo inadempimento degli obblighi contrattuali. Quindi anche in presenza di cause esterne ⁴¹ di rottura del rapporto fiduciario siamo in presenza di giusta causa. Precisiamo che perché un fatto esterno al rapporto di lavoro possa intaccare il rapporto fiduciario datore di lavoro – lavoratore, deve avere un effetto sulla funzionalità del rapporto di lavoro e sull'aspettativa del datore di lavoro ad un puntuale adempimento degli obblighi lavorativi.

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Si parla invece di giustificato motivo soggettivo, quando c'è un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, disciplinato dalla legge 604/1966 poi modificata, sia dalla riforma 184/2010 “collegato lavoro”, sia dalla riforma fornero 92/2012. Quando il lavoratore commette delle infrazioni meno gravi ma in ogni caso in grado di interrompere il rapporto di fiducia con il proprio datore; è giustificato il licenziamento ma con l'obbligo del datore di lavoro di concedere il preavviso o di pagarne il relativo ammontare. E' una mancanza all'interno di quelle che sono le direttive aziendali. Anche per quest'ipotesi si fa riferimento alla contrattazione collettiva. La differenza principale rispetto al licenziamento disciplinare per giusta causa è che il giustificato motivo richiede il rispetto di un termine di preavviso; ovvero tra il momento del licenziamento e quello in cui il rapporto effettivamente si interrompe devono trascorrere un numero di giorni minimo indicato nei contratti collettivi.

⁴¹ La condotta inerente alla vita privata del lavoratore, di norma irrilevante ai fini della lesione del rapporto fiduciario tra dipendente e datore di lavoro, assume rilevanza a tale fine e può determinare giusta causa di licenziamento qualora fatti e comportamenti estranei alla sfera del contratto siano tali, per la loro gravità e natura, da far venire meno quella fiducia che integra presupposto essenziale della collaborazione tra datore e prestatore di lavoro (Cass. civ., sez. lav., 22 agosto 1997, n. 7884).

Tra le principali cause di licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo riscontriamo:

- ✓ Insubordinazione del dipendente verso i suoi superiori;
- ✓ Minacce o percosse all'interno degli spazi aziendali;
- ✓ Abbandono ingiustificato del posto di lavoro, per oltre 4 giorni consecutivi;
- ✓ Reiterate violazioni del codice disciplinare affisso in azienda.

La cassazione ha stabilito che ogni qual volta si riscontri un'assenza ingiustificata dal posto di lavoro, affinché si possa intimare il licenziamento, deve essere rispettato il principio di proporzionalità. In particolare, ha ritenuto illegittimo il licenziamento del lavoratore che si assenti senza un giustificato motivo dal posto di lavoro per alcune ore; mentre il codice disciplinare prevedeva simile sanzioni ma per un allontanamento di durata superiore a cinque giorni consecutivi. In altre parole, ogni qualvolta il datore di lavoro licenzi per un inadempimento del lavoratore si è di fronte ad un licenziamento disciplinare. Il datore dovrà seguire la procedura prevista dall'art. 7⁴² dello Statuto dei Lavoratori. Il mancato rispetto di tale procedura costituisce un vizio insanabile che comporta, secondo il prevalente orientamento giurisprudenziale, l'illegittimità del licenziamento.

Il potere del giudice è contenuto, non dispone la reintegrazione nel posto di lavoro ma deve condannare l'azienda al risarcimento dei danni; solo ed esclusivamente in termini monetari. L'indennità risarcitoria è stabilita in modo preciso, va da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto. Esempio: un lavoratore che abbia un anno di anzianità di

⁴² Stabilisce che le norme disciplinari relative alle infrazioni e alle relative sanzioni devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in un luogo accessibile a tutti. Il datore di lavoro non può irrogare sanzioni senza aver preventivamente contestato l'addebito al lavoratore e averlo sentito a sua difesa; il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale. Il datore di lavoro dovrà contestare il fatto, invitare il lavoratore a rendere pubbliche le proprie giustificazioni e infine attendere cinque giorni dalla contestazione prima di adottare la sanzione. Le disposizioni all'art. 7 st. lav. si applicano al licenziamento disciplinare; possiamo dire che il licenziamento è una sanzione disciplinare.

servizio e sia licenziato in modo ingiustificato avrà diritto a 4 mesi di risarcimento del danno, se un lavoratore ha sei anni di anzianità egli avrà diritto ad un'anzianità risarcitoria pari a 12 mesi di retribuzione. Al compimento di 12 anni di anzianità, l'indennità risarcitoria è fissata nel massimo di 24 mesi di retribuzione. La legge si pone il problema di fissare un criterio anche nel caso in cui l'anno di servizio non sia compiuto nella tua interezza; cioè il lavoratore non abbia prestato la sua attività lavorativa per l'intero anno. L'anno non lavorato interamente sarà diviso in dodici mesi e l'importo moltiplicato per i mesi di effettiva prestazione lavorativa. Esempio concreto: un lavoratore ha lavorato per 5 mesi, l'indennità risarcitoria sarà calcolata prendendo la retribuzione mensile dividendola per 12 mesi e poi moltiplicando per 5 mesi (lavorati).

Il giudice non fissa più l'importo dell'indennizzo ma è frutto di un mero calcolo matematico specifico, fissato dalla normativa. Da qui nasce il termine licenziamento a tutele crescenti anche se rispetto al passato questa tutela è fortemente ridotta. A differenza dell'art.18 che consente al giudice di decidere sul *quantum indennitario*, la nuova disciplina con il d. lgs. n. 23/2015 toglie al giudice questa discrezionalità e sostiene che la tutela indennitaria è frutto di un calcolo matematico che ha come unica variabile dipendente l'anzianità di servizio.

In materia del licenziamento disciplinare continua a convivere la tutela indennitaria con una tutela reintegratoria per alcune ipotesi; disegnata sulla base del modello dell'art. 18 comma 4 (*reintegra depotenziata*: reintegra, risarcimento fino ad un massimo di 12 mensilità, contributi assistenziali e previdenziali, deduzione *aliunde perceptum* e *aliunde percipiendum*). All'art. 3 del decreto legislativo, infatti, si prevede che se non ricorrono gli estremi della giusta causa e del giustificato motivo soggettivo il datore di lavoro viene condannato alla tutela indennitaria forte, salvo quanto previsto al comma 2⁴³. Il

⁴³ “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, senza che rilevi ai fini della sussistenza del fatto materiale contestato 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, in ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al

legislatore delegato anziché prevedere dei casi tipici di reintegra utilizza una formula che si fonda sul tipo di vizio da cui è affetto il licenziamento. In base all'art. 18, un'elencazione tassativa dei casi di reintegra sarebbe stata riduttiva, per certi versi pericolosa, quindi la scelta di questa formulazione del comma 2 art. 3 è opportuna, forse potrà dare dei problemi di rispetto della delega ricevuta ma è più coerente con il licenziamento per giusta causa.

Il legislatore delegato, sulla base della sentenza del 6 novembre 2014 n. 23669, ha fatto propria la tesi del fatto materiale; ai fini della reintegra (si guarda solo alla sanzione da applicare) e non della legittimità del licenziamento ciò che rileva è solo l'insussistenza del fatto materiale contestato. Specificando che la proporzionalità non rileva ai fini della reintegra. La proporzionalità serve al giudice per valutare la sussistenza della giusta causa e del giustificato motivo soggettivo, serve quindi a valutare la legittimità del recesso ma non serve in una seconda fase, quando deve decidere quale sanzione applicare al licenziamento illegittimo. La contrattazione collettiva torna a svolgere il ruolo che aveva svolto fino al 2012, cioè quello di orientare il giudice nell'interpretazione della sussistenza di giusta causa e giustificato motivo soggettivo ma non di essere più un elemento di scelta della sanzione applicabile. Questa netta presa di posizione del legislatore del 2015 a favore del fatto materiale può stimolare una riflessione su quelle che sono le ricadute di queste norme sul dibattito interpretativo dell'art. 18 comma 4; ancora vigente per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015. Si potrebbe sostenere, visto che soltanto con il contratto a tutele crescenti si parla di fatto materiale, l'art. 18 comma 4 faccia riferimento al solo fatto giuridico; visto che in esso non è presente il riferimento materiale.

Il decreto legislativo non modifica l'art. 18 st. lav., ma lo lascia in vita assieme alla Legge n. 604/1966, per i lavoratori già assunti prima della sua entrata in vigore e introduce per i nuovi assunti un regime speciale legato al licenziamento disciplinare. Per i neo-assunti la sanzione per il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, in violazione dell'art. 7 st. lav. è sempre data da un'indennità risarcitoria; per l'area di copertura dell'art. 18 st. lav. è di una mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 ed un massimo di 12, mentre per l'area di copertura della L. 604/1966 è ridotta a mezza mensilità per

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”.

ogni anno di servizio con un massimo di 6. Il d. lgs. n. 23 del 4 marzo 2015 all'art. 3, prevede come sanzione per un licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo la reintegra eccezionale e un'indennità risarcitoria di 2 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24, mentre la soglia si riduce ad una mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 ed un massimo di 6 per l'area al di sotto della soglia dimensionale statutaria.

Visto che vecchia e nuova disciplina sono destinate a coesistere, bisogna considerare affianco al d. lgs. n. 23/2015 le leggi n. 604/1966 e n. 300/1970. “Si tratta pur sempre di diritto positivo anche se con un diverso ambito di applicazione destinato a protrarsi nel tempo”⁴⁴; il confronto risulta essere indispensabile per arrivare ad un risultato esaustivo. Come abbiamo detto più volte la variabile di differenziazione della nuova disciplina rispetto alle preesistenti è la data di assunzione del lavoratore; ovvero l'entrata in vigore del d. lgs. n. 23/2015, ovvero il 7 marzo. Questa è la variabile che separa i “vecchi” assunti dai “nuovi” e implica differenze di trattamento. Attenzione che il nuovo regime in alcuni casi può essere applicato anche agli assunti, già in forza prima del 7 marzo, come gli apprendisti; che in seguito si vedano convertito il loro contratto in tempo indeterminato⁴⁵. Esiste anche un'altra categoria di lavoratori, i quali passano all'applicazione del d. lgs. n. 23, è il caso di dipendenti assunti a tempo indeterminato presso un'azienda che in seguito superi il requisito dimensionale, previsto dall'art. 18 st. lav. commi 8 e 9, con altre assunzioni a tempo indeterminato.

La novità principale del decreto legislativo sul contratto a tutele crescenti applicato al licenziamento disciplinare, prevede che il lavoratore possa essere reintegrato «esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo in cui sia *direttamente dimostrata in giudizio*

⁴⁴ Parla dell'art. 18 St. lav. come di «una norma ad esaurimento» G. PROIA, Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, in R. PESSI, C. PISANI, G. PROIA, A. VALLEBONA (a cura di), Jobs Act e licenziamento, Giappichelli, 2015, 62 ss., prevedendone peraltro una parabola destinata ad esaurirsi completamente in «un periodo assai lungo, anche ultra-quadriennale».

⁴⁵ Questo è un po' un giro di parole, in quanto un apprendista è già assunto a tempo indeterminato. Quindi si considera come tempo determinato il periodo di formazione.

l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento».

Ciò che balza subito all'occhio è l'inversione dell'onore probatorio, è difficile pensare che la prova diretta dell'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore spetti al datore di lavoro. Il lavoratore dovrà dimostrare in giudizio che il fatto contestatogli non sussiste oppure se sussiste, è stato commesso da altri; **incombe dunque sul lavoratore l'onore probatorio**. Il giudice dovrà esclusivamente accertare che il fatto materiale sussista ed è imputabile al lavoratore, senza che rilevino le valutazioni di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto. Altri invece sostengono che bisogna andare oltre il fatto materiale, bensì guardare anche all'elemento soggettivo della condotta, quale il dolo o la colpa. «Se si escludono i motivi discriminatori, il vero motivo del licenziamento è sempre costituito dall'attesa di una perdita conseguente alla prosecuzione del rapporto (in termini di costo contabile o in termini di costo-opportunità, cioè di differenza tra l'utilità prodotta dal rapporto in essere a quella prodotta dalla migliore alternativa disponibile), dunque dalla previsione di un evento negativo futuro»⁴⁶. Un evento futuro è qualcosa di prevedibile senza certezza, di conseguenza non può essere provato in giudizio un fatto che deve ancora accadere; può essere solo oggetto di valutazioni del giudice per quali manca di competenza tecnica e conoscenza necessaria.

Importante è fare una precisazione sulla differenza di trattamento delle piccole imprese rispetto alle medie. Alle piccole imprese, quando non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, il giudice dichiara l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e stabilisce l'erogazione di un'indennità (non assoggettata a contribuzione) pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, nella misura comunque non inferiore a 2 mensilità e non superiore a 6. Nel caso, invece, di medie imprese, quando non ricorrono gli estremi di giustificato motivo soggettivo o di giusta causa, al comma 1 art. 3 "il giudice dichiara l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e stabilisce l'indennità (non assoggettata a contribuzione) pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine

⁴⁶ Pietro Ichino, *Il lavoro ritrovato, Come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Mondadori 2015. P. 72.

rapporto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 4 mensilità e non superiore a 24. Nel caso il giudice riscontri *l'insussistenza del fatto materiale contestato*⁴⁷, deve annullare il licenziamento reintegrando il lavoratore e risarcendolo di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR fino alla data di effettiva reintegrazione; dedotto quanto percepito per altre attività lavorative e comunque non superiore a 12 mensilità e pagando i contributi previdenziali e assistenziali fino all'effettiva reintegrazione (art. 3, comma 2).

Lo scarso rendimento⁴⁸ rientra tra i motivi oggettivi di licenziamento, ma non è citato al comma 1 dell'art. 3, come era previsto inizialmente. È stata introdotta una disposizione al comma 4 dell'art. 2 in riferimento alla “disabilità fisica o psichica del lavoratore”. Se il giudice accerta l'insussistenza della disabilità condanna alla reintegra il datore di lavoro. Se il datore di lavoro non analizzerà l'inidoneità fisica o psichica del lavoratore ma si limiterà al dato oggettivo che definisce lo scarso rendimento, il lavoratore dovrà dimostrare che il licenziamento sia “oggettivamente disciplinare” e discriminatorio, ai danni di un disabile. Il datore di lavoro, in risposta, dovrà verificare che il lavoratore non sia disabile. La cassazione con sentenza di luglio 2015, n. 14310, ammette la possibilità di licenziare per scarso rendimento qualora il datore di lavoro fornisca gli strumenti per accertare che la prestazione venga svolta con una certa professionalità e diligenza e si possa monitorare. È necessario e più apprezzabile valutare la condotta del lavoratore nel suo complesso per decidere in merito all'inadempimento.

Le domande che dobbiamo porci per fare chiarezza sono le seguenti: nel caso in cui il fatto sia di modesta entità può qualificarsi il licenziamento nullo per motivo illecito o per frode alla legge? e ancora, se l'addebito è frutto di una condotta non costituente inadempimento ad un obbligo gravante sul lavoratore siamo lo stesso in un caso di “insussistenza del fatto materiale contestato”? La risposta è affermativa, a patto che si condivida la tesi secondo cui la nullità per motivo illecito determinate (art. 1345 c.c.) ovvero per frode alla legge (art. 1344

⁴⁷ L'insussistenza del fatto materiale deve essere “direttamente dimostrata in giudizio”. Il datore di lavoro è tenuto a provare fatti dei quali normalmente ha diretta percezione, mentre il lavoratore deve dimostrare circostanze di fatto che potrebbero non rientrare nella sua percezione.

⁴⁸ Riconosciuto dalla giurisprudenza, Cass. n. 18678/2014 e Cass. n. 3250/2003.

c.c.) rientra nei casi di nullità espressamente previsti dalla legge. Torna così il “fatto materiale”, come sostiene il comma 4 dell’art. 18 L. 300/1970, riformato dalla legge 92/2012, a fronte di un licenziamento disciplinare illegittimo. La categoria del fatto materiale era stata elaborata all’indomani della riforma Fornero che nell’art. 18 conserva la tutela reintegratoria “attenuata” subordinandola all’insussistenza del fatto contestato dal datore come giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Che cosa cambia rispetto alla riforma fornero, con il Jobs Act?

Per imprese con più di 15 dipendenti

In caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo viziato dall’insussistenza del fatto materiale vige la “tutela reale attenuata”, è confermata la reintegra del lavoratore, il risarcimento del danno dal licenziamento alla reintegra ; in misura non superiore a 12 mensilità. Sono dovuti i contributi previdenziali e assistenziali ma senza applicazione delle sanzioni per omissione contributiva.

Nel caso di licenziamento annullabile per mancanza di giustificato motivo oggettivo o soggettivo varia l’indennità, che risulta essere pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità, da un minimo di 4 ad un massimo di 24; c.d. “tutela indennitaria piena”. Con la legge n. 92/2012, invece, l’indennità omnicomprensiva era prevista tra le 12 e le 24 mensilità. Non sono dovuti i contributi previdenziali e Non opera la reintegrazione; il rapporto di lavoro deve ritenersi estinto alla data del licenziamento.

Per le imprese con meno di 15 dipendenti

Nel caso di licenziamento annullabile per mancanza di giustificato motivo oggettivo o soggettivo, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un’indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) pari a 1 mensilità per ogni anno di anzianità, da un minimo di 2 anni ad un massimo di 6; al posto di un’indennità compresa tra 2.5 e 6 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, nella riforma fornero.

Il Jobs Act introduce, inoltre, una procedura di conciliazione, grazie alla quale nei 60 giorni successivi al licenziamento, il datore di lavoro ha la possibilità di offrire all’ex dipendente un importo esente da fiscalità e contributi; calcolato in

una mensilità per ogni anno di servizio, da un minimo di 2 mensilità ad un massimo di 18. Per le aziende fino a 15 dipendenti, l'importo è dimezzato e non può superare le 6 mensilità. Eventuali ulteriori somme saranno invece assoggettate al regime fiscale ordinario.

2.3. Il tentativo obbligatorio di conciliazione

Il decreto legislativo in oggetto, prevede anche per i nuovi assunti la possibilità di revocare il licenziamento. La “Revoca del licenziamento”⁴⁹ era stata introdotta già dalla riforma fornero. Entro 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell’impugnazione del licenziamento può essere disposta la revoca del medesimo. In virtù di tale azione, il rapporto di lavoro deve ritenersi ripristinato senza soluzione di continuità; al lavoratore spettano le retribuzioni per il periodo compreso tra il licenziamento e la revoca, con esclusione di qualsiasi sanzione connessa al licenziamento. E se il lavoratore, dopo la revoca tempestiva del licenziamento, decida di non riprendere servizio, che cosa accade? E’ fatta precisazione che il datore di lavoro quando comunica la revoca deve indicare anche il termine per il rientro in servizio del lavoratore. Il lavoratore non può rifiutarsi, pena il configurarsi di un inadempimento contrattuale. Se il lavoratore si assenta dal luogo di servizio per un certo periodo di tempo, il datore provvederà ad intimargli un licenziamento disciplinare. La “revoca del licenziamento” è l’unica disciplina da applicarsi a prescindere dal regime giuridico applicato e dalla data di assunzione del lavoratore dipendente.

Il Jobs Act introduce una serie di strumenti per il datore di lavoro finalizzati ad evitare il giudizio di impugnazione del licenziamento. All’art. 6 del presente decreto troviamo un’importante novità, “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. 276⁵⁰, e successive

⁴⁹ Art. 5 d. lgs. n. 23 del 4 marzo 2015 “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”. Il presente articolo si applica anche alle piccole imprese visto che non è fatta menzione del requisito dimensionale dell’azienda.

⁵⁰ Ne rientrano: la Commissione di conciliazione istituita presso la Direzione territoriale del lavoro (DTL), il tentativo di conciliazione in sede sindacale, le sedi previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, il Collegio di

modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile (e non soggetto a contribuzione) ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, di ammontare 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 2 e non superiore a 18 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare". Il pagamento dell'indennità per mezzo di un'A/C garantisce la totale sicurezza del pagamento.

Questa nuova forma di conciliazione è incentivata sotto due aspetti:

- L'indennità non è soggetta a imponibile IRPEF, quindi è detassata;
- L'indennità non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

Il datore ha quindi due strade alternative da seguire: può revocare il licenziamento entro 15 giorni dalla comunicazione di impugnazione del licenziamento. In questa situazione il rapporto di lavoro viene ripristinato come non fosse mai stato interrotto e il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione maturata fino a tale data. Oppure, in alternativa può offrire al lavoratore; nel termine di 60 giorni previsto per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento, una somma pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio. Tale somma non va a formare il reddito imponibile e tanto meno è soggetta a contribuzione. Nel caso in cui il lavoratore accetti l'offerta di conciliazione, il rapporto di lavoro deve intendersi estinto alla data in cui è avvenuto il licenziamento e comporta la rinuncia all'impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'avesse già proposta. Eventuali ulteriori somme pattuite in sede conciliativa sono, invece, soggette al regime fiscale ordinario.

Facciamo il punto della situazione...

Le tappe storiche della "procedura di conciliazione", sino ad arrivare con il jobs act alla conciliazione a "tutele crescenti":

conciliazione e arbitrato irrituale, le Commissioni di certificazione costituite presso gli enti bilaterali.

Conciliazione Facoltativa

La conciliazione davanti alla Commissione della Direzione Provinciale del Lavoro dal 24 novembre 2010 con il d. lgs. n. 183 è tornata ad essere facoltativa, non è più necessario fare ricorso dinanzi al tribunale. Quindi, nel caso si verifichi una controversia, le parti possono decidere di rivolgersi o meno al giudice a patto che la vertenza abbiamo come oggetto: l'impugnazione del licenziamento, la costituzione del rapporto di lavoro, il risarcimento del danno, la pretesa retributiva, la violazione del patto di non concorrenza. Il preponente (lavoratore o datore di lavoro) deve presentare domanda presso la Segreteria delle Commissioni Provinciali indicando: la generalità delle parti, il luogo di conciliazione, il luogo delle comunicazioni, l'esposizione dei fatti e le ragioni che li sostengono. La DPL verifica i dati forniti dal preponente e nel caso siano corretti, entro 20 giorni dalla richiesta o dalla ricezione dell'istanza, la controparte può depositare le contro-difese ed eventuali domande. Nei successivi 10 giorni la DPL deve convocare le parti dinanzi alla commissione di conciliazione; entro 30 giorni deve svolgersi il tentativo di conciliazione. Se la conciliazione viene raggiunta, anche parzialmente, viene redatto un verbale sottoscritto dalle parti e il giudice del lavoro, su istanza di parte, rende esecutivo il decreto. Se, invece, l'accordo conciliativo non viene raggiunto, la commissione deve sottoporre alle parti una proposta conciliativa da inserire obbligatoriamente a verbale.

Conciliazione preventiva

Con la riforma fornero, l'art. 7 L. 604/1966 è stato modificato, prima di procedere al licenziamento, il datore di lavoro che abbia i requisiti dimensionali deve seguire una procedura di conciliazione volta all'esame congiunto dei motivi posti alla base del recesso e finalizzata al raggiungimento di un eventuale accordo tra le parti. E' questa la condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento. In caso di violazione della procedura, il licenziamento è da ritenersi illegittimo. Il datore di lavoro invia alla Direzione Territoriale del Lavoro una comunicazione in cui dichiara di voler procedere al licenziamento, deve indicare i motivi e le misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore. La DTL convoca poi le parti entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta. In caso di mancata convocazione, il datore di lavoro può procedere al licenziamento. La procedura di conciliazione deve concludersi entro 20 giorni

dalla trasmissione della convocazione, fatta salva l'ipotesi in cui le parti di comune avviso ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se la conciliazione ha esito positivo e il rapporto si conclude per risoluzione consensuale, il lavoratore avrà diritto all'Aspi (indennità di disoccupazione); mentre se il tentativo di conciliazione non dovesse andare a buon fine si redige un verbale ed il datore di lavoro comunica il licenziamento al lavoratore. In quest'ultimo caso, se il giudice ritiene illegittimo il licenziamento procederà a determinare l'indennità risarcitoria.

Conciliazione a “tutele crescenti”

Quest'ultima forma di conciliazione è quella che si applica ai contenzioni sorti dopo l'introduzione del Jobs Act o meglio del decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015 sui contratti di lavoro subordinati a tutele crescenti. La conciliazione in oggetto si applica esclusivamente ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015, ma anche ai lavoratori che si vedano trasformare⁵¹ il proprio contratto di lavoro nel contratto a tempo indeterminato a “tutele crescenti”, sempre a decorrere dal 7 marzo. Rientrano tra i destinatari di questa nuova forma conciliativa anche i lavoratori qualificati da un rapporto di apprendistato a patto che l'assunzione sia avvenuta successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015. Al fine di evitare di andare in giudizio, al lavoratore può essere offerto entro 60 giorni dal licenziamento un importo non soggetto a imposizione fiscale e a contribuzione previdenziale pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per anno di servizio, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità. Se il lavoratore accetta tale somma a titolo conciliativo, il rapporto si estingue e si rinuncia anche all'eventuale impugnazione già proposta, fermo resta invece il diritto agli strumenti di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria: la Naspi (precisato dal Ministero del Lavoro in nota n. 13 del 24 aprile 2015).

Se il datore di lavoro sceglie la strada conciliativa è tenuto ad effettuare un'ulteriore comunicazione obbligatoria da effettuarsi entro 65 giorni dalla fine del rapporto di lavoro che indichi l'esito dell'offerta conciliativa. Mediante

⁵¹ sul punto cfr. M. TIRABOSCHI, *Conversione o semplice trasformazione dei contratti per l'applicazione delle cosiddette tutele crescenti?*, in bollettino ADAPT, 2015, n. 2, 518-522, che dubita dell'ampiezza della portata della norma per quanto attiene alle mere trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato.

l'apposita sezione "Adempimenti" del portale clic lavoro (www.cliclavoro.gov.it) è stata resa possibile un'applicazione denominata UNILAV – conciliazione (in funzione dal 1 giugno 2015) ⁵². Nel caso in cui il datore di lavoro non adempì o adempì in ritardo o con indicazioni errate o incomplete alla comunicazione sarà soggetto, per ogni lavoratore, ad una sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 500 euro, che in misura ridotta è pari a 166,66 euro. Da qui la possibilità per il datore di lavoro inadempiente che regolarizza in ritardo ovvero che viene diffidato a regolarizzare e ottempera alla diffida, di procedere col pagamento della sanzione in misura minima pari a 100 euro.

Concludendo, con il d. lgs. n. 23/2015, all'art. 6 è stata abolita la procedura di conciliazione preventiva presso la DTL in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. E' prevista l'introduzione di una procedura di conciliazione facoltativa, estesa a tutte le imprese; anche a quelle con un numero di dipendenti inferiore a 15, applicabile anche ai casi di licenziamento disciplinare (giusta causa e giustificato motivo soggettivo). Il nuovo istituto di conciliazione consente al datore di lavoro di offrire una somma predeterminata in modo certo al lavoratore in cambio della rinuncia all'impugnazione del licenziamento. La procedura di conciliazione deve svolgersi presso la *Commissione di Conciliazione* o in sede sindacale. Tale procedura prevede che il datore di lavoro possa offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, un importo (che non costituisce reddito imponibile e non è soggetto a contributi previdenziali e assistenziali) di ammontare pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, mediante consegna di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la rinuncia dell'impugnazione dello stesso. Per le piccole imprese, con meno di 15 dipendenti, ai sensi dell'art. 9 comma 1 del d. lgs. n. 23/2015, l'indennità sarà pari a mezza mensilità dell'ultima retribuzione per anno di servizio, con limite massimo di 6 mensilità e minimo pari a una

⁵² Vanno inseriti: la data di effettuazione della proposta di offerta di conciliazione, la somma offerta dal datore di lavoro, l'esito positivo o negativo dell'offerta; in caso di esito positivo il datore di lavoro deve inserire la sede del procedimento di conciliazione e l'esito positivo o negativo del procedimento di conciliazione, indicando se il lavoratore ha accettato oppure no la somma offerta.

mensilità per l'offerta di conciliazione. La disposizione prevede inoltre che, nella stessa sede conciliativa, possano essere pattuite ulteriori somme pendenti nel rapporto di lavoro, specificando che tali somme sono soggette al regime fiscale ordinario. Alla comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di lavoro, al fine di monitorare l'attuazione di tale disposizione, è stata aggiunta un'ulteriore comunicazione da effettuarsi entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro; ha lo scopo di segnalare il fatto che sia avvenuta o meno la conciliazione di cui al comma 1.

L'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015 in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, introduce nell'ordinamento un istituto di tipo conciliativo che ha tutte le carte in regola per risultare, in sede di monitoraggio, un forte successo normativo. Come sostiene *Pietro Ichino*: «lo stesso decreto n. 23/2015 indica alle parti la via di una conciliazione-standard che eviti la controversia giudiziale prevedendo il pagamento immediato di un indennizzo pari a una mensilità per anno di anzianità; con un minimo di due e un massimo di diciotto (art. 6): soluzione che viene fortemente incentivata con l'esenzione totale dell'indennità dall'imposta sul reddito».

I destinatari del nuovo istituto di conciliazione sono gli stessi che delineano il campo di applicazione del decreto legislativo n. 23; indicati all'art. 1 “trovano applicazione 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”. Ne consegue, l'esclusione per categoria dei dirigenti, il cui licenziamento resta governato dal regime sanzionatorio già vigente, così come integrato per i licenziamenti collettivi dalla legge n. 161/2014. L'art. 1 comma 3 del decreto attuativo dispone che la nuova disciplina in materia di regime sanzionatorio dei licenziamenti trova applicazione anche nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, raggiunga il requisito occupazione (art. 18 commi 8 e 9 della legge n. 300/1970 e successive modificazioni). Il d. lgs. n. 23 del 4 marzo 2015 prevede un regime sanzionatorio ordinario per le aziende al di sopra della soglia tracciata dallo Statuto dei Lavoratori e un regime speciale (ridotto) parificato a quello previsto dall'art. 8 della legge n. 604/1966 per le aziende al di sotto della soglia.

2.4. Licenziamento economico (giustificato motivo oggettivo)

Il licenziamento per motivazione economica è l'atto con il quale il datore di lavoro interrompe il rapporto di lavoro per motivi che non riguardano il comportamento disciplinare del lavoratore, ma per ragioni legate all'organizzazione aziendale. Per questo motivo viene definito licenziamento per giustificato motivo oggettivo; un motivo dunque che prescinde dal comportamento più o meno diligente del licenziato in quanto le ragioni della scelta del datore sono puramente imprenditoriali e organizzative. Spesso si licenzia economicamente in seguito ad una profonda crisi aziendale, in questo modo si riducono le risorse operative, dismettendo i reparti o i servizi diventati troppo costosi. E' possibile licenziare per motivazioni economiche a patto che vi siano delle ragioni oggettive che legittimano il ricorso alla riduzione del personale; è questo il requisito che porta al *giustificato motivo oggettivo*. Il licenziamento economico si fonda principalmente sulla decisione del datore di lavoro di riorganizzare la produzione. La Cassazione con sentenza n. 5173 di marzo 2015, ha stabilito che la soppressione del posto di lavoro deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti. Non si ha licenziamento economico se si fa fronte ad un mero ridimensionamento dell'attività d'impresa nemmeno se la soppressione è solo uno escamotage per aumentare il profitto. E' invece una ragione oggettiva di licenziamento la riduzione del fatturato se è seguita da una elevata contrazione del volume delle vendite. Perché il licenziamento sia legittimo occorre che la figura professionale licenziata non sia più utile all'interno dell'azienda, ovvero non sia attribuita la mansione del licenziato ad un altro dipendente ancora in forza all'interno dell'azienda. Il datore di lavoro ha anche un altro divieto, quello di riutilizzare il lavoratore licenziato ricollocandolo altrove. E' vietato ad esempio, licenziare un dipendente per una motivazione economica quando l'impresa, qualche giorno dopo, abbia intenzione di assumere una nuova figura professionale perfettamente analoga a quella licenziata. Il licenziamento deve essere comunicato in forma scritta al dipendente e deve contenere le ragioni proprie; in questo modo il lavoratore può contestare. Se il datore di lavoro intima il licenziamento "a voce" occorre non tenerne conto e presentarsi comunque sul posto di lavoro. Se il datore di lavoro intima il licenziamento per iscritto bisogna

esaminare le ragioni contenute nella comunicazione andando presso l'ufficio vertenze di un'associazione sindacale oppure presso lo studio di un avvocato.

Se il lavoratore ritiene che il licenziamento inflittogli sia ingiusto è tenuto ad impugnarlo entro 60 giorni dal momento della ricezione della comunicazione di licenziamento oppure dal momento in cui il lavoratore riceve la comunicazione dei motivi del licenziamento (se all'atto del licenziamento questi motivi non erano stati esplicitati). Entro 60 giorni il lavoratore deve inviare al datore una raccomandata, con la quale rende noto che intende contestare le ragioni del licenziamento. Nei successivi 180 giorni se il datore di lavoro non ritira il licenziamento, il lavoratore deve depositare il ricorso nella cancelleria del Tribunale impugnando il licenziamento o in alternativa comunicando al datore di lavoro la richiesta di un *tentativo di conciliazione* presso la direzione provinciale del lavoro oppure una richiesta di arbitrato. In mancanza di rispetto del termine l'impugnazione del licenziamento non può essere presa in considerazione dal giudice e si considera quindi inefficace. Se invece viene chiesta una conciliazione o un arbitrato e il datore di lavoro li rifiuta oppure, pur avendoli accettati, non riesce a raggiungere un accordo, il lavoratore deve presentare il ricorso nella cancelleria del Tribunale entro 60 giorni dalla data del verbale in cui si accerta la mancata conciliazione.

Prima della riforma fornero, il giudice in caso di licenziamento economico illegittimo faceva una distinzione di trattamento tra imprese con un numero di dipendenti superiori a 15 e imprese con un numero inferiore. Per le prime era previsto un risarcimento del danno e l'obbligo per il datore di lavoro di riprendere in servizio il lavoratore ingiustamente licenziato. Nelle imprese con meno di 15 dipendenti, si condannava invece il datore di lavoro a versare un indennizzo calcolato sulla base della retribuzione mensile e dell'anzianità di servizio. Con la riforma fornero, il giudice che ritenga illegittimo un licenziamento economico per le imprese che occupano nell'ambito dello stesso comune più di 15 dipendenti (5 se si tratta di imprenditore agricolo) o che complessivamente hanno più di 60 dipendenti, può soltanto condannare il datore di lavoro al pagamento di una indennità che va da un minimo di 12 mensilità ad un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale dovuta al lavoratore. Il rapporto di lavoro in ogni caso viene interrotto. Esiste un'unica eccezione in cui il giudice può reintegrare il lavoratore nel proprio posto di lavoro quando le ragioni indicate dal datore come fondamento del licenziamento

non sono manifestamente fondate; cioè la colpa del datore di lavoro è evidente. In quest'ultimo caso l'indennità non deve superare il limite massimo delle 12 mensilità.

Anche per quanto riguarda il licenziamento per giustificato motivo oggettivo il quadro normativo muta nuovamente rispetto alla riforma Fornero. Bisogna, come abbiamo visto per i licenziamenti discriminatori e disciplinari, distinguere gli assunti pre decreto legislativo n. 23/2015 dai neo assunti post decreto.

Per i lavoratori assunti prima del 7 Marzo 2015

Se il giudice ritiene fondata la contestazione e accerta che non sussistano i motivi previsti dalla legge per procedere al licenziamento, riconosce al lavoratore un'indennità che varia da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità. Il rapporto di lavoro si interrompe pur essendo illegittimo il licenziamento. Se però le ragioni del licenziamento sono *manifestamente infondate*, il giudice può anche ordinare al datore di lavoro la reintegra del dipendente.

Per i lavoratori assunti dopo il 7 Marzo 2015

Se il licenziamento è illegittimo il giudice potrà soltanto condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, in misura forfettaria pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio⁵³. L'indennità va da un minimo di 4 mensilità ad un massimo di 24. Le somme a titolo risarcitorio non saranno soggette a contributi previdenziali e assistenziali. Il Giudice non ha più il potere di disporre la reintegra.

Notiamo subito una differenza rispetto al licenziamento disciplinare, mentre in quest'ultimo il giudice poteva disporre la reintegra, nel licenziamento per motivo economico questo non è possibile. Se il datore di lavoro non possiede i requisiti dimensionali⁵⁴ le indennità risarcitorie vengono ridotte della metà e

⁵³ Si fa riferimento all'effettiva anzianità di servizio maturata presso le dipendenze di una medesima impresa; unica variabile determinante.

⁵⁴ Art. 18 commi 8 e 9 L. 300/1970, Le regole si applicano se il datore di lavoro che procede al licenziamento ha più di 15 dipendenti (imprenditore agricolo più di 5) in ciascuna sede,

non possono superare le sei mensilità. Possiamo appurare con certezza che i nuovi assunti sotto la disciplina del decreto legislativo in materia di “tutele crescenti” hanno una tutela fortemente ridotta rispetto alla disciplina precedente. Esiste un’eccezione in cui la disciplina del decreto attuativo n. 23 si applica anche ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, è il caso del datore di lavoro che licenzi in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato successive alla stessa data e mantenendo il requisito dimensionale: avere più di 15 dipendenti (5 se imprenditore agricolo) in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo e complessivamente più di 60 dipendenti.

stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo e qualora occupi complessivamente più di 60 dipendenti.

2.5. Licenziamento affetto da vizi formali o procedurali

Il decreto attuativo n. 23 del 4 marzo 2015, disciplina agli articoli 4 e 9 le sanzioni a seguito di vizi procedurali e formali diversi dalla mancanza di forma scritta. Rimane netta quindi la differenza tra regime sanzionatorio del licenziamento “inefficace” perché privo di forma scritta e regime sanzionatorio del licenziamento affetto da vizi procedurali e formali. Il decreto legislativo in oggetto non qualifica il licenziamento disciplinare viziato nella procedura come “inefficace” ma fa riferimento alla tutela data ai lavoratori con contratto a tutele crescenti che incorrono in vizi formali e procedurali diversi dal difetto per forma orale presso i datori di lavoro di più piccole dimensioni (art. 9) ⁵⁵.

Nell’ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del *requisito di motivazione* ⁵⁶ di cui all’art. 2 comma 2, legge n. 604/66 o della procedura di cui all’art. 7, legge n. 300/70 “ 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 pari importo a una mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio; in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 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”.

Nella riforma fornero, invece, il licenziamento affetto da vizi procedurali e formali veniva sanzionato con la debolissima tutela indennitaria risarcitoria onnicomprensiva, stabilita dal giudice tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto (dall’art. 18, comma 6, statuto

⁵⁵ 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.9).

⁵⁶ Per requisito della motivazione intendiamo che la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

dei lavoratori); tenendo conto non solo dei criteri indicati all'art. 18 comma 5⁵⁷ ma anche della gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro. Nel caso il giudice accerti che, oltre ai vizi formali e procedurali⁵⁸, non sussistano le giustificazioni del licenziamento, le tutele applicate saranno quelle previste per i casi di licenziamento disciplinare o economico. Fermo restando quanto disposto dalla legge n. 604/1966, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro (la multa non può essere disposta per un importo superiore a 4 ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per non più di 10 giorni).

In caso di licenziamento viziato formalmente o intimato per vizi procedurali (violazione del requisito di motivazione e violazione del procedimento disciplinare) è opportuno suddividere le aziende in due categorie: aziende con più di 15 dipendenti e aziende con meno di 15 dipendenti.

Aziende con più di 15 dipendenti

il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore al pagamento di un'indennità pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio; comunque in misura non superiore a 12 mensilità e non inferiore a 2. Tale indennizzo non deve essere assoggettato a contribuzione previdenziale.

Aziende con meno di 15 dipendenti

Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità di importo pari alla metà dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio (non inferiore a 1 e

⁵⁷ “il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto”.

⁵⁸ Ne sono esempi: il mancato rispetto della procedura all'art. 7 L.300/1970, la mancata specificazione delle motivazioni del licenziamento, il mancato rispetto della procedura preventiva di conciliazione.

non superiore a 6 mensilità). Anche in questo caso l'indennità non è soggetta a contributi previdenziali.

Il comma 6 dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori prevede i due casi in cui ci troviamo colpiti da vizi di forma e procedura:

1. hp) il licenziamento è dichiarato inefficace per violazione del *requisito di motivazione* di cui all'art. 2 comma 2 L. 604/1966 e successive modifiche;
2. hp) il licenziamento è dichiarato inefficace per *violazione del procedimento disciplinare* di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970.

L'art. 2 comma 2 della legge del 1966 n. 604 prevede l'obbligo di motivare il licenziamento, "il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro [...] e il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto". Al comma 4, vediamo che ne rientrano anche i dirigenti.

All'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, troviamo invece tutto l'iter che il datore di lavoro deve seguire prima di licenziare un lavoratore. Per una corretta procedura, in primis in azienda deve essere affisso il regolamento aziendale e le norme disciplinari con le relative sanzioni in caso di violazione. Per secondo, il datore, qualora lo ritenga opportuno, deve contestare l'addebito al lavoratore (senza alcun provvedimento disciplinare, prima deve sentire la difesa del lavoratore). Il lavoratore accusato potrà farsi difendere da un rappresentante sindacale. Le sanzioni che andranno addebitate al lavoratore in ordine di gravità sono le seguenti: il rimprovero verbale, la multa, la sospensione dal servizio e in ultima battuta, il licenziamento. Il lavoratore entro 20 giorni dalla sanzione applicatagli può promuovere un collegio di conciliazione e arbitrato. Il datore di lavoro è obbligato a rispondere all'azione mossa dal lavoratore e se non risponde, la sanzione può ritenersi mai applicata e quindi decade.

L'obbligo di motivazione e l'obbligo di seguire una procedura aziendale sono i due requisiti indispensabili per non incorrere in un licenziamento inefficace per vizio di forma o di procedura.

Attenzione che se il lavoratore dimostra, a prescindere dal fatto che ci sia o meno un licenziamento illegittimo per inefficacia da vizio formale o procedurale, che il datore di lavoro ha violato quanto previsto al comma 4⁵⁹; ossia c'è un'insussistenza del fatto o una condotta non punibile con sanzione conservativa e quindi il licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa è comunque illegittimo. Per questi motivi, scatta la sanzione prevista dal comma 4: annullamento del licenziamento, reintegrazione e indennità risarcitoria. Analogo discorso se il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, con le motivazioni non comunicate correttamente o la procedura disciplinare non eseguita correttamente, è comunque dichiarato illegittimo per motivazioni diverse dall'insussistenza del fatto o di una condotta non punibile con sanzione conservativa, non si applicano le sanzioni del comma 6 ma quelle del comma 5 quindi c'è comunque la risoluzione del rapporto di lavoro, ma l'indennità risarcitoria che il Giudice dispone nei confronti del lavoratore passa da 6-12 mensilità ad un minimo di 12 mensilità ad un massimo di 24 mensilità.

Resta l'incertezza del regime che si deve applicare ai lavoratori già assunti prima del 7 marzo 2015, in particolare per quanto riguarda il licenziamento affetto da vizio di motivazione. Dobbiamo chiederci quale sia il regime sanzionatorio applicato ai lavoratori già assunti alla data di entrata in vigore del

⁵⁹ “Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili: annulla il licenziamento, e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione”.

decreto sulle tutele crescenti (d. lgs. n.23 del 4 marzo 2015) e quale quello applicato agli assunti in data posteriore al 7 Marzo 2015.

Sanzioni per assunti fino al 6 marzo 2015:

- datori di lavoro con più di 15 dipendenti

1. hp) Licenziamento inefficace per mancata comunicazione (il datore di lavoro ha violato il requisito di motivazione obbligatoria del licenziamento, art. 2 comma 2, legge n. 604/1966)

Si applica una “*tutela obbligatoria attenuata*”, il lavoratore ha diritto al pagamento di un’indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto. Il giudice deve tenere conto della gravità della violazione procedurale o formale commessa dal datore di lavoro e deve dare motivazione di questo. Quindi, non c’è reintegrazione e il rapporto di lavoro si ritiene estinto alla data del licenziamento.

2. hp) Licenziamento inefficace per violazione del procedimento disciplinare (il datore di lavoro ha effettuato un licenziamento inefficace violando le norme che disciplinano il procedimento disciplinare di cui all’art. 7, legge n. 300/1970).

Anche in questo caso si applica la “*tutela obbligatoria attenuata*” a fronte dell’inosservanza della procedura di conciliazione preventiva obbligatoria (art. 7, legge n. 604/1966).

- Datori di lavoro con meno di 15 dipendenti

1. hp) Licenziamento inefficace per mancata comunicazione

Il lavoratore è assistito da una “*tutela obbligatoria*”, spetta la reintegrazione nel posto di lavoro entro tre giorni dal licenziamento. In alternativa, ha diritto a un’indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e massimo 6 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto; tenendo presente alcuni elementi come: dimensioni aziendali, anzianità di servizio, numero di lavoratori subordinati, comportamento delle parti.

Sanzioni per gli assunti dal 7 marzo 2015

- datori di lavoro con più di 15 dipendenti

1. hp) Licenziamento inefficace per mancata comunicazione

Al lavoratore spetta una “*tutela obbligatoria attenuata*”, che gli dà diritto al pagamento di un’indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione, di importo pari a una mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio. L’indennità deve essere compresa tra un minimo di 2 e un massimo di 12 mensilità. La reintegrazione non opera e il rapporto di lavoro è dichiarato estinto alla data del licenziamento.

- datori di lavoro con meno di 15 dipendenti

1. hp) Licenziamento inefficace per mancata comunicazione

Spetta sempre la “*tutela obbligatoria attenuata*”, il lavoratore riceve un’indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a metà mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio per ogni anno di servizio. L’indennità deve essere compresa tra un minimo di una e un massimo di 6 mensilità. Anche in questo caso non opera la reintegrazione e il rapporto viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.

2.6. Novità in materia di licenziamenti collettivi

La differenza fra giustificato motivo oggettivo nel licenziamento individuale e nel licenziamento collettivo per riduzione del personale sta in una scelta economico - riorganizzativa. Il licenziamento individuale si mette in atto quando il datore di lavoro vuole rivolgersi ad un solo dipendente; si va a toccare gli interessi del singolo. Per quanto riguarda, invece, i licenziamenti collettivi, si mettono in atto quando c'è una maggiore difficoltà in azienda e il datore di lavoro si vede costretto per ragioni di crisi economica ad una riduzione drastica del personale. Possiamo dire che entrambe le forme di licenziamento si adattano a pieno ad una nozione di licenziamento economico.

I licenziamenti collettivi nascono principalmente da aziende in condizioni di crisi, le quali devono subire una riduzione del personale per contenere i costi. Un'impresa opera, quindi, una significativa riduzione del personale a fronte di un duraturo periodo di crisi, in vista di una ristrutturazione produttiva oppure della chiusura definitiva dell'azienda. Sono possibili solo in casi specifici indicati dalla legge e solamente al termine di un procedimento al quale prendono parte anche le rappresentanze sindacali. La legge stabilisce, quindi, i criteri da seguire per la scelta dei dipendenti da licenziare.

In materia di licenziamenti, i collettivi sono quelli che traggono più vantaggio dall'attuale disciplina del decreto legislativo n. 23 del 2015 c.d. tutele crescenti.

All'articolo 10 del decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015 troviamo modifiche significative al regime dei licenziamenti collettivi di lavoratori assunti dopo la sua entrata in vigore, ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge del 23 luglio 1991, n. 223 ⁶⁰ (modificata dalla legge n. 92/2012). Al licenziamento collettivo "inefficace" perché intimato senza l'osservanza della forma scritta si applica il regime sanzionatorio all'art. 2 del presente decreto: reintegrazione nel posto di lavoro, condanna per il datore di lavoro al risarcimento del danno

⁶⁰ Licenziamenti collettivi per la riduzione del personale per aziende che occupano più di 15 dipendenti e che effettuano almeno 5 licenziamenti, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nel territorio della stessa provincia, nell'arco di 120 giorni. Qualora non sussista il requisito temporale e quantitativo o entrambi, siamo in prossimità di un licenziamento plurimo, disciplinato dalla normativa sui licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. (Cassazione n. 13779, Novembre 2001).

commisurato alle retribuzioni spettanti dal licenziamento alla reintegra, dedotto quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative. L'indennità risarcitoria è calcolata usando come parametro l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto ed è soggetta a contributi previdenziali.

In caso di licenziamento collettivo illegittimo, invece, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Anche per questa categoria di licenziamenti, dobbiamo chiederci quali siano le differenze rispetto la precedente riforma fornero. Suddivideremo i dipendenti in: assunti prima del 7 marzo 2015 e assunti dopo il 7 marzo 2015 ⁶¹.

Per gli assunti ante 7 marzo 2015:

1. hp) Licenziamento collettivo per mancanza della forma scritta

Il lavoratore acquisisce la “*tutela reale piena*”, ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro o ad un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità, al pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità; si fa riferimento per il calcolo all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Il datore di lavoro è tenuto anche al versamento dei contributi per lo stesso periodo e al pagamento delle sanzioni per l'omesso o ritardato versamento contributivo.

⁶¹ Ricordiamo che i destinatari del presente decreto sulle tutele crescenti sono indicati all'art. 1 e ne rientrano: gli operai, gli impiegati e i quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo in oggetto. Tale articolo esplicita anche che in caso di licenziamento illegittimo, la disciplina da applicarsi è la medesima del presente decreto.

2. hp) Licenziamento per violazione dei criteri di scelta (per aver licenziato impiegati, operai e quadri, violando i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare previsti dalla legge in materia di licenziamenti collettivi).

Al lavoratore spetta la “*tutela reale ridotta*”, che gli permette di vedersi annullato il licenziamento con la reintegrazione o l’indennità sostitutiva di 15 mensilità. Al datore di lavoro spetta, anche, il pagamento dell’indennità risarcitoria nei limiti delle 12 mensilità; si fa riferimento sempre all’ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell’effettiva reintegrazione. Prevista è anche la corresponsione dei contributi previdenziali e assistenziali più una maggiorazione di interesse in misura legale, per la differenza fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per il licenziamento e quella effettivamente accreditata per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di licenziamento.

3. hp) Licenziamento collettivo senza il rispetto delle procedure sindacali

Al lavoratore spetta la “*tutela obbligatoria piena*”, ha diritto a ricevere un’indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto; in relazione all’anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero di dipendenti occupati, delle dimensioni dell’attività d’impresa, delle comportamenti delle parti e facendo specifico riferimento all’onere di motivazione a tale riguardo. Non si è soggetti a reintegra e il rapporto di lavoro si tiene concluso dalla data del licenziamento.

Per gli assunti a decorrere dal 7 Marzo 2015:

1. hp) Licenziamento collettivo per mancanza della forma scritta

Al lavoratore spetta sempre la “*tutela reale piena*”: reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell’ultima retribuzione, pagamento di un’indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità; tenendo come base sempre l’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell’effettiva reintegrazione. Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e pagamento di sanzioni per l’omesso o ritardato versamento contributivo.

2. hp) Licenziamento per violazione dei criteri di scelta
3. hp) Licenziamento collettivo senza il rispetto delle procedure sindacali

In entrambe le ipotesi, il lavoratore ha diritto ad una “*tutela obbligatoria piena*”, riceve un’indennità risarcitoria onnicomprensiva non soggetta a contribuzione e di importo pari a 2 mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio (indennità compresa tra 4 e 24 mensilità). Non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro si deve ritenere estinto alla data del licenziamento.

Concludendo il confronto tra nuova e “vecchia” disciplina, possiamo dire che già la legge Fornero aveva introdotto importanti novità in tema di licenziamenti collettivi sia nella procedura che nel regime sanzionatorio. Per quanto riguarda i licenziamenti collettivi in forma orale, viene confermata la reintegra o in alternativa si riceve un’indennità pari a 15 mensilità oltre al pagamento del danno in misura non inferiore a 5 mensilità e il versamento dei contributi. In caso invece di inosservanza delle procedure, il licenziamento è pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità, da un minimo di 4 ad un massimo di 24 (in precedenza l’indennità era compresa tra 12 e massimo 24 mensilità). Infine in caso di violazione dei criteri di scelta, l’indennità è pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità, da un minimo di 2 ad un massimo di 24 (in precedenza vigeva il limite delle 12 mensilità). Nelle ultime due casistiche non è più prevista la reintegra.

L’indennità risarcitoria per i contratti a tutele crescenti è ora determinata in maniera automatica con riferimento all’anzianità di servizio del lavoratore e non più parametrata, come era previsto per la previgente disciplina. E’ consigliato tenere conto anche di altri elementi come il numero di dipendenti occupati, i rapporti tra le parti, le dimensioni aziendali, ecc. Tra i criteri da seguire nella scelta dei dipendenti da licenziare troviamo il limite inderogabile riguardante i lavoratori disabili; esiste il divieto di licenziare un numero di lavoratori invalidi superiore alle percentuali di assunzioni obbligatorie previste dalla legge 68/199. Se non vengono rispettati tali limiti c’è la nullità del recesso e trova applicazione il regime della reintegrazione all’art.2 del presente decreto.

Infine, è certo che la nuova normativa porrà problemi non poco significativi se si pensa che inevitabilmente essa determinerà una disparità di trattamento tra lavoratori licenziati collettivamente, a seconda che siano assunti prima o dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 23 sulle tutele crescenti. Infatti, se il giudice dovesse ritenere violati i criteri di scelta (ex art. 5, co. 2 legge n. 223/91) dovrà ordinare, per i lavoratori assunti ante decreto legislativo CTC, la reintegrazione nel posto di lavoro e l'indennità risarcitoria soggetta a contribuzione previdenziale. Per i lavoratori assunti post d. lgs. n. 23/2015, il giudice si limiterà ad ordinare un indennizzo economico. Siamo di fronte ad una disparità di trattamento riferita alla stessa categoria di lavoratori dipendenti di uno stesso datore di lavoro ma che differiscono per la data di assunzione; per un dato puramente soggettivo. Come abbiamo già detto in precedenza, tali disparità comportano problemi di conformità del decreto con la legge costituzionale, in primis con riferimento al principio di eguaglianza.

La Corte di Cassazione con sentenza n. 203 del 12 gennaio 2015, ha confermato l'*obbligo di repechage* a pena di inefficacia dell'atto di licenziamento collettivo. Si è stabilito che il datore di lavoro prima di ricorrere al licenziamento collettivo deve verificare se i lavoratori possano essere, piuttosto che licenziati, trasferiti in altri settori produttivi per i quali è richiesta la stessa professionalità. Il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da licenziare al solo ramo aziendale dismesso se tali dipendenti sono in possesso di capacità e conoscenze tecniche che gli consentono di essere collocati in altri settori d'azienda. Quindi esperienza e professionalità giocano un ruolo molto importante in prossimità di un futuro licenziamento, perché possono far scampare al lavoratore il licenziamento reimpiegandolo con profitto in altri settori. Il datore di lavoro deve comunque dare prova di aver verificato, all'interno dell'intera struttura aziendale, comprensiva di tutte le unità locali di non essere stato in grado di riassorbire il lavoratore e lo deve di conseguenza licenziare. La giurisprudenza ha confermato espressamente che il licenziamento collettivo deve ritenersi valido solo se il lavoratore non può essere impiegato in altro modo o settore. Bisogna tenere presente che un'altra strada spendibile prima di arrivare al licenziamento è il *demansionamento*⁶², ex art. 2103 cod. civ. (risultante da atto

⁶² Per demansionamento, si intende un processo che consiste nell'assegnazione ad alcuni lavoratori di mansioni di grado inferiore rispetto alla qualifica ricoperta. Tale atto potrebbe

scritto) che rappresenta il caso limite, poiché ammissibile solo ed esclusivamente se esso rappresenta l'unico modo per evitare il licenziamento. Alla luce di quello che ha stabilito la Cassazione, se un'azienda riduce il personale effettuando un licenziamento collettivo, ma poteva evitarlo ricollocando i dipendenti in un altro settore o unità operativa, il licenziamento è da ritenersi illegittimo.

recare un danno alla persona per la lesione dello stesso diritto del lavoro; causando stress e danni alla salute. Potrebbe anche rientrare nell'ambito di una strategia di mobbing.

2.7. Considerazioni conclusive

Tirando le somme in materia di licenziamento possiamo dire che, viene modificato l'art. 18, non riscritto, ma rivisitato su alcuni punti. Per quanto riguarda il licenziamento disciplinare non sono state fatte grandi modifiche, una volta che il lavoratore possa dimostrare che al di sotto del motivo adottato formalmente dal datore di lavoro, in verità, c'è un motivo discriminatorio può ottenere benissimo la reintegra. Ciò che cambia è che l'indennità diviene la regola mentre la reintegra diventa l'eccezione. Quando un datore di lavoro licenzia per un giustificato motivo soggettivo, per una giusta causa o per un giustificato motivo oggettivo, di regola paga solo un'indennità se risulta che il licenziamento è ingiustificato. C'è un'unica eccezione alla reintegra, che si ha nel caso del licenziamento disciplinare, qualora il fatto sia insussistente e venga meno la riconducibilità ad una sanzione conservativa. Quindi, anche quando un inadempimento è quasi irrilevante ma comunque esiste, può dar luogo ad un licenziamento. Il licenziamento sarà punito con un risarcimento indennitario e non più con la reintegra. Oggi non si va a vedere quanta e quale colpa ci sia nell'inadempimento; che la colpa sia tanta o poca, il risultato è sempre lo stesso e cioè che se viene ritenuto ingiustificato non c'è reintegra ma solo indennità risarcitoria.

Quindi ciò che noi vediamo sono due tipologie di lavoratori uguali in tutto e per tutto, assunti entrambi a tempo indeterminato (il contratto a tempo indeterminato resta uno ed uno solo), ma diversi in materia di licenziamento. Questa è la vera novità che distingue il nuovo regime dal vecchio. Per cui si avrà una categoria A dei già assunti, ad esaurimento con gli anni (sempreché il sistema resti questo) e una categoria B di nuovi assunti dopo l'entrata in vigore del decreto a tutele crescenti. I vecchi assunti saranno più protetti rispetto al licenziamento, avranno più possibilità di avere la reintegra mentre gli assunti post d. lgs. n. 23/2015 non avranno licenziamenti più facili o meno, il licenziamento resta lo stesso; carenza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo/oggettivo ma più stabilità e dar luogo più che ad un annullamento con reintegra ad una indennità.

L'aspetto negativo dove sta allora? Sta nel fatto che, in seguito ad un licenziamento ingiustificato, il datore di lavoro sarà tenuto al solo pagamento di

un'indennità risarcitoria. Quindi si andrà incontro ad un numero più elevato di licenziamenti rispetto alla precedente disciplina. Oggi il datore di lavoro monetizza il licenziamento ingiustificato. Diventa centrale il problema dell'indennizzo, ci troviamo di fronte ad un'autentica rivoluzione nel senso che l'indennità risarcitoria viene resa più rigida. Con la riforma fornere un licenziamento disciplinare ed economico veniva dichiarato ingiustificato e non sanato con la reintegra, l'indennità che ne derivava andava da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità; secondo un giudizio del giudice in relazione alla singola fattispecie. Oggi se il giudice decide che un licenziamento sia ingiustificato e non configura reintegra, il datore di lavoro deve pagare un'indennità pari a 2 mensilità per anno di servizio da un minimo di 4 mensilità ad un massimo di 24. E' un'indennità inferiore e rigida; in quanto il giudice non può assolutamente disporre. Il datore di lavoro è, quindi, in grado di pre-calcolare il rischio di un licenziamento ingiustificato. Lui licenzia e sa che qualora il licenziamento sia dichiarato dal giudice ingiustificato deve pagare una somma che è perfettamente in grado di calcolare, visto che ha come unica variabile l'anzianità di servizio del lavoratore che non può subire modifiche da parte del giudice. Oggi per avere la reintegra l'unica possibilità è che il fatto non sussista; a prescindere dalla gravità dell'inadempimento. Ciò vuol dire che anche inadempimenti al limite dell'irrilevanza possono essere colpiti con una sanzione di tipo espulsivo e non di tipo conservativo.

Lo schema del decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015 è impostato quindi sull'eccezionalità della reintegra quale rimedio al licenziamento illegittimo; nel caso in cui sia dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato. Avere due categorie di lavoratori: vecchi e nuovi assunti dopo il 7 Marzo 2015, può scoraggiare la mobilità degli attuali occupati; poco incentivati a cambiare lavoro, con ricadute immediate anche sui processi di riorganizzazione in corso. Resta il regime di reintegrazione "attenuata" per i casi di insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. Perché non scatta la reintegrazione piena per il licenziamento disciplinare? Questa è la domanda che dobbiamo porci. Sembra quasi una soluzione incongruente se pensiamo che il licenziamento discriminatorio è assoggettato a reintegra piena, come mai non si assoggetta il licenziamento disciplinare a reintegra piena come accade per il licenziamento discriminatorio; se si tratta di casi che sono assimilabile quanto a disvalore ai casi di licenziamento discriminatorio. Quali potrebbero essere le

conseguenze di questa diversità di trattamento? Non le sappiamo, a fronte di queste differenze ci potrebbero essere diversi orientamenti dei giudici.

Per i vizi formali e procedurali, diversi dall'intimazione in forma orale del licenziamento (per cui vale sempre la reintegrazione nel posto di lavoro) si prevede un regime indennitario attenuato commisurato all'anzianità di servizio. E' prevista però la possibilità di revocare il licenziamento entro un lasso di tempo, già previsto dalla riforma fornero. Quindi la revoca del licenziamento viene mantenuta. Anche se scelta poco opportuna visto che il licenziamento è un atto unilaterale recettizio che non si può revocare. Il rito fornero per il contratto a tutele crescenti non c'è più, resta per i contratti già in essere. Per il contratto a tutele crescenti viene meno l'art. 7 della legge 604/1966, procedura conciliativa. Opportuna previsione che porta all'art. 6 del d. lgs. n. 23/2015 "offerta di conciliazione" da parte del datore di lavoro di una somma che va da un minimo di 2 ad un massimo di 18 mensilità; che previene il contenzioso in una sede assistita.

Capitolo 3

I Nuovi ammortizzatori sociali

3.1. La Nuova Assicurazione Sociale per L'impiego (NASPI)

Per ammortizzatori sociali si intende una serie di misure adottate dagli organi governativi che hanno come obiettivo primario quello di sostenere economicamente chi si trova in una situazione di disoccupazione. Si cerca quindi di offrire sostegno economico ai lavoratori che restano *involontariamente* senza posto di lavoro. Sono degli strumenti che vengono utilizzati dalle aziende che si trovano a fronteggiare una crisi e devono provvedere alla riorganizzazione della struttura produttiva; dunque ridimensionare il costo del lavoro. “La legge n. 92/2012 individuava tra le proprie finalità quella di rendere il «più efficace, coerente ed equo l’assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell’occupabilità delle persone», di contrastare «usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti» e di favorire «nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro»”⁶³.

Il trattamento Aspi, in vigore dal 1° gennaio 2013, viene finanziato attraverso la “Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti” ex art. 24 della legge n. 88/1989. L’Aspi ha la funzione di fornire un’indennità mensile di disoccupazione ai lavoratori che abbiano perso involontariamente la propria occupazione o che cessano dal lavoro per conclusione del contratto a termine. L’indennità non spetta, quindi, ai lavoratori che si dimettono volontariamente. Il presupposto per l’erogazione dell’Aspi è costituito innanzitutto dalla condizione del soggetto privo di lavoro e che sia immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di una attività lavorativa grazie al servizio offerto dai centri per l’impiego. La Riforma Fornero prevedeva che l’Aspi fosse rivolta a soggetti che si trovano involontariamente senza lavoro e che abbiano almeno 2

⁶³ Antonio di Stasi, AMMORTIZZATORI SOCIALI E SOLIDARIETA’ POST INDUSTRIALE, con prefazione di Franco Liso, G. GIAPPICHELLI EDITORE, TORINO 2013.

anni di anzianità o almeno 52 settimane (1 anno) di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione; ciò esclude dalla tutela le persone che non abbiano mai lavorato o abbiano lavorato discontinuamente, entrambe ipotesi molto frequenti dato il mercato assente di lavoro e precariato. La misura della prestazione è pari al 75% della retribuzione mensile (tetto massimo, 1180 €). Dopo il sesto mese il trattamento viene decurtato del 15% e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese; non è fatta menzione all'effettivo stato di bisogno del disoccupato e della sua famiglia. La riforma prevedeva anche un'indennità di disoccupazione per i lavoratori subordinati che avessero maturato almeno 13 settimane di contribuzione (versata o dovuta) da attività lavorativa nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione; la c. d. **Mini Aspi**. La prestazione a requisiti ridotti non è altro che «una variante quantitativa dell'Aspi», nel caso in cui il lavoratore non sia in possesso dei requisiti contributivi previsti per il riconoscimento dell'Aspi.

La legge n. 92/2012 interviene anche sugli strumenti di gestione degli esuberi strutturali, rivolti ai lavoratori anziani in uscita dal mondo del lavoro dicendo che prima di erogare l'Aspi (nel 2017) si potranno erogare *indennità di mobilità*, spesso in seguito a un periodo di cassa integrazione straordinaria, per 12 mesi; prorogabili a 24 o 36 nel caso di lavoratori che abbiano raggiunto rispettivamente 40 o 50 anni di età. Ultimo pilastro, ma non di minore importanza, sul quale interviene la Fornero riguarda le tutele ⁶⁴ in costanza di rapporto di lavoro rivolte a soggetti sospesi in conseguenza di crisi temporanee; fino al 2016 si potrà erogare la *cassa integrazione in deroga* ⁶⁵, prevista per i lavoratori che non riceveranno la *cassa integrazione guadagni*.

⁶⁴ La cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) e straordinaria (CIGS), i fondi di solidarietà bilaterali.

⁶⁵ La cassa integrazione guadagni in deroga (CIG in deroga) è un trattamento di integrazione salariale destinato ai lavoratori di alcune categorie di aziende (lavoratori del terziario, di imprese di trasporto aereo, di agenzie di viaggio, apprendisti, lavoratori con contratto di somministrazione e per lavoratori a domicilio) in attività da più di 12 mesi e che non abbiano i requisiti per poter accedere alla CIGO o alla CIGS.

Durata massima della prestazione Aspi per il periodo transitorio 2013-2015 (Dati insp 03/12/2015, www.inps.it):

CESSAZIONE RAPP. LAVORO	ETA' ANAGRAFICA		
	Inferiore a 50anni	Pari o superiore a 50 anni	Pari o superiore a 55 anni
2013	8 mesi	12 mesi	12 mesi
2014	8 mesi	12 mesi	14 mesi
2015	10 mesi	12 mesi	16 mesi

L'Aspi è quindi un sussidio operativo dal 1 gennaio 2013 e che sostituisce la maggior parte delle indennità di disoccupazione precedenti: indennità di disoccupazione non agricola ordinaria, indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, indennità speciale nell'edilizia e dal 2017 anche l'indennità di mobilità. L'aspi si rivolge a tutti i lavoratori dipendenti che si trovano, per motivi estranei alla loro volontà, senza occupazione.

I soggetti che ne possono beneficiare sono:

- gli apprendisti;
- i soci lavoratori di una cooperativa;
- il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato;
- i dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni.

Non possono beneficiarne, invece:

- i dipendenti a tempo indeterminato della pubblica amministrazione;
- gli operai agricoli;
- i lavoratori extracomunitari con permesso di lavoro stagionale.

L'indennità Aspi viene inoltre concessa in caso di dimissioni della lavoratrice madre che si dimetta durante il periodo in cui esiste il divieto di licenziamento e di coloro che si dimettono per giusta causa o giustificato motivo da parte di imprese rientranti nel regime dell'art. 18 legge 300/70.

La Mini Aspi sostituisce l'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti. L'importo è lo stesso previsto per l'Aspi ma viene

corrisposta per un periodo pari alla metà delle settimane di contribuzione dell'ultimo anno; per averne diritto occorre aver versato contributi per almeno 13 settimane nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione. I beneficiari dell'indennità di disoccupazione ridotta sono gli stessi elencati per l'Aspi con l'aggiunta dei lavoratori a tempo determinato della scuola.

Con il governo Renzi , assistiamo ad una riforma anche dal punto di vista degli ammortizzatori sociali destinati ai lavoratori in stato di disoccupazione. Vengono così abrogate Aspi e Mini Aspi e nascono nuovi ammortizzatori sociali: Naspi, Dis-Coll e Asdi. Con l'approvazione del decreto legislativo n. 22 del 4 Marzo 2015 nasce il nuovo ammortizzatore sociale (**NASPI**) previsto per i lavoratori dipendenti soggetti a eventi di *disoccupazione involontaria* con esclusione dei lavoratori agricoli (per i quali restano in vigore le attuali tutele), dei lavoratori a tempo indeterminato del settore pubblico e dei lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per i quali resta confermata la specifica normativa. Inoltre, ne sono esclusi anche i lavoratori titolari di trattamento pensionistico diretto. Il decreto introduce la Naspi, nuova assicurazione sociale per l'impiego, rivolta a tutti i lavoratori dipendenti subordinati che abbiano perso involontariamente l'impiego a decorrere dal *1 maggio 2015*. Rispetto allo "vecchia" Aspi, la nuova indennità si presenta sicuramente più vantaggiosa, in quanto prevede una maggiore durata ed un importo più elevato. Per quanto concerne la durata, essa non è più agganciata, come avveniva nel passato, all'età anagrafica del lavoratore, ma si tiene conto *dell'anzianità contributiva*. La durata della Naspi è pari ad un numero di settimane corrispondente alla metà delle settimane contributive degli ultimi 4 anni. Se un lavoratore ha prestato attività per almeno 4 anni avrà la possibilità di godere del sussidio per 24 mesi (durata massima ed unica, che prescinde dall'età anagrafica).

Dal 2017, il decreto prevede che la Naspi abbia una durata massima di 78 settimane (circa 18 mesi) attualmente corrispondente alla durata massima prevista per i disoccupati con più di 55 anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno dato luogo ad erogazione di prestazioni di disoccupazione. L'importo dell'indennità è commisurato alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni (possono essere anche non continuativi) divisa per il numero di settimane di contribuzione

e moltiplicata per un coefficiente pari a 4.33; mensilmente corrisponde al 75% della retribuzione media effettiva. l'importo massimo della Naspi, erogabile mensilmente, è di 1300 euro. Decorsi i primi 4 mesi di erogazione, la Naspi a differenza dell'Aspi ⁶⁶, viene ridotta progressivamente del 3% al mese fino a conclusione del trattamento di indennità. Altra innovazione per la Naspi è che non si applica la riduzione contributiva del 5.84% a carico del lavoratore, prevista per gli apprendisti.

Esistono alcune casiste in cui il calcolo subisce qualche aggiustamento:

- Nell'ipotesi di pagamento dell'indennità relativa alla frazione di mese, si precisa che il valore giornaliero dell'indennità è determinato dividendo l'importo così ottenuto per il divisore 30;
- Se la retribuzione mensile è inferiore a 1195 euro, l'indennità mensile è pari al 75% della retribuzione;
- Se la retribuzione mensile è superiore a 1195 euro, l'indennità mensile è pari al 75% della retribuzione incrementato di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile ed il predetto importo.

I destinatari della Naspi sono disciplinati all'art. 2 del d. lgs. n. 22/2015 e sono tutti i lavoratori dipendenti ⁶⁷, con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 d. lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e successive modificazioni e gli 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.

⁶⁶ L'Aspi si riduceva del 15% decorsi i primi sei mesi e di un ulteriore 15% per gli altri sei mesi; se si ha diritto alla prestazione per 12 e più mensilità.

⁶⁷ gli apprendisti, i soci lavoratori di una cooperativa, il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato e i dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni.

I Beneficiari per vedersi erogata la nuova assicurazione sociale per l'impiego devono presentare i seguenti *requisiti cumulativi*:

1. aver perso involontariamente l'occupazione dopo il 1 Maggio 2015 ⁶⁸;
2. trovarsi in uno stato di disoccupazione (art. 1, c. 2 lett. c) d. lgs. 181/2000 e successive modifiche);
3. avere almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti;
4. far valere 30 giornate di lavoro effettivo (a prescindere dal minimale contributivo) nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Cosa vuol dire essere in stato di disoccupazione?

Deve trattarsi di una disoccupazione involontaria, quando:

- il lavoratore rassegna le *dimissioni per giusta causa* e nei casi di *risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione davanti alla Direzione Territoriale del Lavoro* (art. 7 legge 604/1966 come modificato dalla legge Fornero);
- il lavoratore rassegna le dimissioni per giusta causa, durante il periodo tutelato di maternità, da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio;
- il lavoratore rassegna le dimissioni in seguito al mancato pagamento della retribuzione, alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, alle modifiche peggiorative delle mansioni lavorative, al mobbing;
- il lavoratore rassegna le dimissioni a fronte di variazioni notevoli delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o

⁶⁸ All'art. 1 del d. lgs. n. 22 del 4 marzo 2015 (in vigore il 7 marzo) si esplica la nascita della «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*; in questa situazione rientrano i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa (anche i licenziamenti disciplinari), le dimissioni avvenute espressamente per giusta causa, le risoluzioni consensuali ai sensi della procedura conciliativa prevista all'art. 7 della Legge 604/1966 e le risoluzioni per licenziamento chiuse con l'accettazione da parte del lavoratore dell'offerta economica prevista dal nuovo decreto sulle tutele crescenti.

giuridiche) dell'azienda, allo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, al comportamento ingiurioso messo in atto dal superiore nei confronti del dipendente.

Per quanto riguarda l'aspetto contributivo delle 13 settimane nei 4 anni precedenti la disoccupazione, si precisa che rientrano anche i contributi dovuti ma non ancora versati. Sono comprese tutte le settimane retribuite, purché per esse risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali (tale disposizione non deve ritenersi valida per i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, agli operai agricoli e agli apprendisti). Al fine dell'ottenimento della Naspi si ritengono validi:

- I contributi previdenziali versati durante il rapporto di lavoro subordinato;
- I contributi figurativi accreditati durante la maternità obbligatoria se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro;
- I periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione;
- I periodi di astensione del lavoro per malattia dei figli fino agli 8 anni di età nel limite di 5 giorni lavorativi nell'anno solare.

Non sono considerati utili, ai fini del calcolo dei contributi:

- I periodi di lavoro all'estero in Stati con i quali l'Italia non abbia stipulato convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale;
- I periodi di contribuzione figurativa, non coperti da contribuzione effettiva ossia i periodi di contribuzione figurativa percepita per:
 - Malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro;
 - Cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore;
 - Assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di un soggetto portatore di handicap in situazioni di gravità.

Ed infine devono essere calcolate almeno 30 giornate di lavoro effettivo ⁶⁹, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

In presenza di tutti questi requisiti il lavoratore potrà avanzare domanda per il pagamento della Naspi. La domanda va presentata entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro esclusivamente in via telematica entrando nell'apposita sezione del sito www.inps.it oppure presentandosi presso gli Enti di patronato o caf. La prestazione inizia a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro a patto che la domanda sia presentata entro tale data, in caso contrario decorrerà dal primo giorno successivo la presentazione. E' possibile in caso di rigetto della domanda fare ricorso al servizio competente INPS entro 90 giorni dal ricevimento del provvedimento amministrativo.

Già prevista dalla normativa della mobilità, poi dall'Aspi disciplinata dalla legge n. 92/2012 è la possibilità di richiedere la liquidazione anticipata dell'indennità di disoccupazione a fronte dell'inizio di un'attività di lavoro autonomo o di impresa individuale. Il lavoratore che abbia diritto alla Naspi può richiedere la liquidazione anticipata in un'unica soluzione, presentando domanda all'inps in via telematica entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività lavorativa.

Esistono limitazioni sulla Naspi; essa è condizionata alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti.

Il lavoratore beneficiario decade dalla fruizione della Naspi se:

- perse lo status di disoccupazione;
- presenta la domanda telematica fuori termini;
- inizia un'attività lavorativa subordinata, autonoma o d'impresa senza provvedere alle prescritte comunicazioni;
- raggiunge i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- acquisisce il diritto all'assegno ordinario di invalidità;

⁶⁹ Le giornate di lavoro effettivo sono quelle di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria e sono indicate nel flusso mensile "uniemens" con il codice "s".

- Vengono violate le “*regole di condizionalità*”⁷⁰.

Nel caso in cui il lavoratore, durante la fruizione della Naspi, instauri un nuovo rapporto di lavoro subordinato o intraprenda un'attività di lavoro autonomo bisogna fare chiarezza su che cosa stabilisce il decreto attuativo n. 22 in merito.

Nella prima situazione, nella quale si configuri un'attività di lavoro dipendente subordinato, se il reddito annuo risulta superiore al reddito minimo escluso da tassazione la prestazione decade; se invece il reddito risulta inferiore al reddito minimo privo di imposizione la prestazione resta in vigore. Esiste una condizione di compatibilità dell'indennità con un eventuale nuovo lavoro e la possibilità di un cumulo parziale dell'indennità e del lavoro. Per esempio, se da un nuovo lavoro subordinato ho un reddito annuo superiore al reddito minimo escluso di imposizione e la durata è superiore ai 6 mesi o a tempo indeterminato, ovviamente c'è un'incompatibilità e una decadenza e quindi non c'è cumulabilità. Se invece, il tempo determinato è inferiore ai 6 mesi, l'indennità e il lavoro sono compatibili ma non sono cumulabili e c'è la sospensione dell'indennità.

Nel caso in cui si intraprenda un'attività di lavoro autonomo, se il reddito annuo risulta inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione il lavoratore deve dichiarare all'Inps, entro un mese dall'inizio dell'attività, il reddito annuo che prevede di realizzare con riduzione dell'80% del reddito previsto. Nel caso in cui il reddito sia inferiore al reddito minimo c'è compatibilità e anche parziale cumulo; l'indennità viene ridotta dell'80% del reddito previsto.

Facciamo il punto della situazione cercando di mettere dei paletti su quali sono i punti innovativi della Naspi, Quali sono le differenze tra la precedente indennità di disoccupazione (Aspi) e la Nuova indennità di disoccupazione, Naspi?

Una prima differenza riguarda il requisito d'accesso al sussidio di disoccupazione, la Naspi ha dei **requisiti** meno stringenti rispetto all'Aspi. Per poter aderire alla Naspi è sufficiente aver lavorato effettivamente 30 giorni

⁷⁰ L'erogazione della Naspi è condizionata alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti e alla partecipazione ad altre iniziative di politica attiva.

nell'ultimo anno e aver versato almeno 13 settimane di contributi negli ultimi 4 anni. Per l'Aspi, invece, bisognava possedere almeno un anno di contribuzione negli ultimi 2; era prevista una durata inferiore pari a 13 settimane contributive negli ultimi 12 mesi per chi in mancanza dei requisiti ordinari, decideva di partecipare alla Mini-Aspi. Un'altra differenza notevole, dal confronto con le due discipline, riguarda la **durata** dei sussidi. La Naspi, infatti, viene erogata per un periodo pari alla metà delle settimane lavorative negli ultimi 4 anni, fino ad un massimo di 2 anni. L'Aspi, invece, veniva erogata per 10 mesi per i disoccupati sotto i 50 anni di età anagrafica, per 12 mesi per gli ultra cinquantenni e in 16 mesi per gli over 55. Le differenze tra Aspi e Naspi si evidenziano anche nell'**importo** dell'indennità di disoccupazione. L'ammontare aspi veniva calcolato usando come base la retribuzione media mensile degli ultimi due anni; l'indennità risultava, così, pari al 75% dello stipendio, e non poteva superare il tetto massimo di 1195 €. La Naspi è calcolata, invece, tenendo conto della retribuzione media del dipendente degli ultimi 4 anni che si ottiene dividendo lo stipendio per il numero di settimane di lavoro effettivo e moltiplicando il risultato così ottenuto per il coefficiente fisso di 4.33. In ogni caso, l'importo massimo erogabile di Naspi non può superare i 1300 euro. Per entrambi gli ammortizzatori è prevista una sorta di *decalage* dell'importo dell'indennizzo: l'Aspi prevedeva a partire dal 6° mese dall'inizio del periodo di disoccupazione uno sconto del 15% sull'importo erogabile e dopo il 12° mese scattava un ulteriore taglio del 15%. La Naspi, invece, prevede una riduzione a partire dal primo giorno del 4° mese, pari al 3% mensile, fino ad esaurimento dell'indennità.

Tra le differenze sostanziali tra Aspi e Naspi troviamo infine una disparità di trattamento per i lavoratori stagionali. La Naspi prevede, ai fini del calcolo della durata del sussidio, che non si debba tener conto dei periodi di lavoro precedenti per i quali il soggetto ha già beneficiato dell'assegno di disoccupazione. Quindi nella naspi i lavoratori stagionali sono molto penalizzati rispetto all'aspi; la quale veniva riconosciuta per almeno 10 mesi a chiunque avesse versato almeno un anno di contributi. E' poi intervenuta una circolare inps che ha specificato, riguardo alla Naspi, come anche i lavoratori stagionali possano godere di un'indennità più lunga esclusivamente per gli eventi di disoccupazione intervenuti entro il 31 dicembre 2015. Con il decreto attuativo n. 148/2015 in materia di "riordino ammortizzatori sociali", il governo ha previsto la possibilità

per i soli *lavoratori stagionali del settore turismo* (licenziati involontariamente dal 1° maggio al 31 dicembre 2015, per un periodo inferiore ai 6 mesi) di calcolare anche i contributi figurativi che hanno dato luogo a prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti o di mini aspi fruite negli ultimi 4 anni. Quindi, la durata della Naspi non può essere superiore ai 6 mesi.

Allora, in base a quale parametro definisco l'attivazione nella Nuova Aspi (Naspi)?

Ovviamente non spetta al dipendente la scelta tra il vedersi applicata la Naspi o le indennità di disoccupazione precedenti, non può scegliere quali delle due indennità percepire. L'attendibilità di tale scelta la troviamo nel decreto attuativo n.22/2015, il quale stabilisce che per i lavoratori che si vedano cessato il rapporto di lavoro dopo il 1° maggio dovrà essere applicata la Naspi, mentre per i soggetti che avevano perso il lavoro entro il 30 aprile sarà loro applicata l'Aspi o La mini-Aspi fino alla normale scadenza naturale ovvero fino alla loro decadenza. "L'Aspi verrà erogata per tutto il periodo interessato e non oltre il 31 dicembre 2015 ai lavoratori del settore artigiano sospesi dall'attività entro il 23 settembre"⁷¹. Nel momento in cui ci si ritrova ad avere tutti e quattro gli anni contributivamente pieni, in merito alla durata vince la Naspi sull'Aspi. Per esempio un lavoratore con meno di 50 anni di età, con rapporto di lavoro cessato nel 2015, potrà avere al massimo 10 mesi di Aspi, se invece uno stesso lavoratore viene cessato dal 1 maggio, accede a 24 mensilità di trattamento Naspi. Quindi come possiamo appurare la differenza è consistente. La Naspi da

⁷¹ Sono queste le parole di Matteo Prioshi "Aspi gli artigiani per tutto il 2015", Il sole 24 Ore, Giovedì 22 Ottobre 2015. L'art. 3 comma 17 della legge 92/2012, prevedeva in via sperimentale fino al 2015, l'erogazione dell'aspi agli addetti del settore artigiano sospesi per crisi aziendale od occupazionale a fronte di una compartecipazione pari al 20% dell'importo da parte del fondo bilaterale. Con il jobs act, si è cancellato il comma 17, il 30 settembre l'Inps ha comunicato l'impossibilità di continuare a erogare l'Aspi dal 24 settembre 2015; giorno di entrata in vigore del decreto legislativo sul ridisegno degli ammortizzatori sociali. Il settore si è quindi trovato senza tutele, senza ammortizzatore sociale. Ora, in seguito alla circolare n. 27 del 20 ottobre, il ministero ha stabilito che per gli accordi siglati entro il 23 settembre, l'Aspi verrà erogata fino al termine del periodo di sospensione e fino al 31/12/2015 nel limite delle risorse disponibili. I lavoratori che ne stanno scoperti, per via di accordi stipulati dal 24 settembre in poi, potranno contare su un assegno pari al 40% dell'assicurazione sociale per l'impiego.

diritto alla “*contribuzione figurativa*” cioè per tutto il periodo in cui il soggetto percepisce l’indennità si vede accantonati e accreditati i contributi previdenziali nel limite massimo di 1800 euro (1,4 volte l’importo massimo mensile della Naspi). In caso di malattia e maternità se la naspi si verifica entro 60 giorni dall’evento di cessazione del rapporto di lavoro, essa viene sospesa e riprende al termine dell’evento malattia o maternità.

L’indennità è subordinata al mantenimento dello stato di disoccupazione, quindi dal momento in cui il lavoratore non è più disoccupato decade dal trattamento della Naspi. Decadenza non è il termine appropriato perché può accadere che l’indennità venga sospesa a patto che dal contratto di lavoro subordinato derivi un reddito, anche superiore agli 8000 euro di imponibile fiscale ma che abbia una durata inferiore ai 6 mesi, quindi la Naspi non decade ma viene sospesa e sarà riattivata nel momento in cui il lavoratore venga effettivamente cessato per causa di decadenza del termine del contratto a tempo determinato. Se il contratto a tempo determinato invece ha un reddito imponibile inferiore agli 8000 euro, l’indennità viene ridotta dell’80% e ho l’onere come lavoratore di comunicare il reddito all’inps entro 30 giorni; non deve esserci coincidenza tra il datore di lavoro che mi ha licenziato e quello che mi sta riassumendo, dandomi la possibilità di reimpiegarmi.

Si può anche chiedere il pagamento dell’indennità Naspi in un’unica soluzione se si decide di non voler più lavorare come dipendenti subordinati ma scelgo di avviare un’attività autonoma. Quindi mi viene liquidata questa somma come finanziamento per l’avvio della mia attività impropria. Nel caso in cui si voglia solo effettuare delle prestazioni occasionali di lavoro autonomo, durante il periodo in cui sto percependo la Naspi, è possibile se il reddito annuo è superiore al minimo di 4800 euro, ma perdo il beneficio alla Naspi. Se invece derivi un reddito inferiore ai 4800 euro, posso mantenere il diritto alla Naspi ma con una percentuale ridotta.

La Naspi non è altro che un ammortizzatore a sostegno della disoccupazione e a tutela del reddito. *Minore tutela* per il lavoratore ma *maggior flessibilità* sotto due aspetti: tutela del reddito con gli ammortizzatori sociali a sostegno della disoccupazione e il tentativo della tutela dell’occupazione o della continuità occupazionale attraverso misure di politica attiva del lavoro, rappresentate in questo caso dal contratto di ricollocazione che dà un supporto al reinserimento

nel mercato del lavoro. Il d. lgs. n. 22/2015, entrato in vigore il 7 Marzo, all'art. 1 comma 1 parla del riordino degli ammortizzatori sociali, alla lettera a) con riferimento agli ammortizzatori in costanza del rapporto di lavoro, mentre alla lettera b) con riferimento agli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione. Ed è proprio di quest'ultima delega che tratta in dettaglio il d. lgs. n. 22. I punti salienti della delega prevedono, innanzitutto una rimodulazione dell'assicurazione sociale per l'impiego e un'omogeneizzazione delle discipline per i trattamenti ordinari e brevi.

C'è un riordino del sistema di assicurazione contro la disoccupazione; l'assicurazione sociale per l'impiego non viene toccata, resta quella prevista dalla Riforma Fornero, si parla di *nuova prestazione dentro all'assicurazione sociale per l'impiego*. Per quanto riguarda l'omogeneizzazione di trattamenti ordinari e brevi, già la riforma fornero aveva contribuito all'unificazione delle prestazioni e dei trattamenti. Obiettivo raggiunto, con la semplificazione del sistema, eliminando l'indennità di mobilità e dei trattamenti speciali dell'edilizia (però l'effettiva abolizione avverrà a decorrere dal 1 gennaio 2017, quindi sono ancora presenti nel nostro sistema). Per requisiti ordinari e ridotti si intendono l'aspi e la mini-aspi mentre con il nuovo decreto legislativo n.22 si realizza un'unificazione e viene individuata una nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego; c.d. *Naspi*, destinata a tutti gli aventi diritto senza distinguere in due diverse categorie come accadeva per la Riforma Fornero. Una differenza sostanziale sta nella durata della prestazione che deve essere rapportata alla storia contributiva del lavoratore; alla quantità di contributivi versati. Quindi, la durata non è più fissa, stabilita mensilmente al limite con un prolungamento relativo all'età ma una durata relativa alla prestazione. Altro aspetto che la delega prevede è l'universalizzazione del campo di applicazione dell'assicurazione sociale per l'impiego e l'estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata continuativa e per le collaborazioni a progetto. Si vuole tutelare, anche, il reddito dei lavoratori co.co.co., si estende la tutela del reddito prevista per il lavoratori subordinati anche ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto attraverso un'indennità di disoccupazione la c.d. Dis-Coll.

Con la legge delega 183/2014, si è pensato di riformare completamente il sistema degli ammortizzatori sociali, si è cominciando dal 1 maggio con l'istituzione della Naspi (Nuova Assicurazione Sociale per l'impiego), poi con

l'Asdi e la Dis-Coll per concludere con i decreti entrati in vigore il 24 Settembre sul riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

3.2. L'indennità di disoccupazione per i lavoratori collaboratori (DIS-COLL)

Con il decreto attuativo n. 22 del 4 Marzo 2015, all'art. 15 si introduce un'indennità di disoccupazione a favore dei collaboratori, stiamo parlando della c.d. DIS-COLL. E' un'indennità di disoccupazione mensile riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto. E' stata introdotta in via sperimentale per il 2015 per gli eventi di disoccupazione che rientrano nel periodo intercorrente dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015. I destinatari sono i lavoratori che perdono involontariamente il posto di lavoro, ne rientrano: i collaboratori co.co.co anche a progetto iscritti in via esclusiva alla gestione separata INPS, non pensionati e privi di partita iva. Ne sono esclusi, anche, gli amministratori e i sindaci. Va a sostituire, in via sperimentale, l'una tantum prevista dalla precedente riforma fornero.

I requisiti cumulativi per poter richiedere l'indennità DIS-COLL sono:

- Trovarsi in stato di disoccupazione (art. 1, c. 2 lett. c, d. lgs. 181/2000 e successive modifiche);
- Avere 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo di gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;
- Poter far valere nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro 1 mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad 1 mese, purché abbia dato luogo ad un reddito almeno pari alla metà di quello che da diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

La differenza principale per i collaboratori con il d. lgs. n. 22/2015 è che *la prestazione è continuata*; mensile per i lavoratori subordinati mentre per la precedente disciplina e per la fornero la prestazione era una tantum. In merito alla durata, si fa riferimento alla metà delle mensilità di contribuzione versate. Non si parla di riforma ma di *risistemazione delle prestazioni per i lavoratori disoccupati*, per i prestatori di co.co.co.. L'obiettivo è quello di individuare una nuova misura a sostegno dei lavoratori disoccupati in particolari condizioni di bisogno. La dis-coll si calcola rapportando il reddito imponibile ai fini

previdenziali, risultante dai versamenti contributivi effettuati derivanti da rapporti co.co.co. relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente al numero di mesi di contribuzione. L'importo mensile massimo non può eccedere i 1300 euro. L'indennità di disoccupazione per i collaboratori si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del 4° mese di fruizione (quindi la decurtazione massima si limita al 9%, essendo solo tre mesi i restanti). Come possiamo notare la stessa riduzione percentuale è prevista per la Naspi. La Dis-Coll è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1 gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro alla cessazione. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo all'erogazione della prestazione. La durata massima è di 6 mesi e non sono riconosciuti i contributi figurativi.

La domanda di Dis-Coll va presentata in via telematica all'INPS entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro a pena di decadenza. Spetta a partire dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro; se la domanda viene presentata in una data successiva spetta a partire dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda. L'erogazione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori co.co.co. e a progetto è condizionata al mantenimento dello stato di disoccupazione, alla partecipazione attiva al lavoro e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai CPI o servizi competenti.

Nel caso in cui si instauri un nuovo rapporto di lavoro subordinato con durata superiore a 5 giorni, il lavoratore decade dal diritto alla DIS-COLL. Nel caso invece il contratto di lavoro subordinato abbia una durata inferiore a 5 giorni la DIS-COLL viene sospesa d'ufficio e riprende, finita la sospensione, a decorrere dal momento in cui era stata sospesa.

Nel caso, invece, il beneficiario di Dis-Coll intraprenda un'attività di lavoro 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 30 giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo che prevede di trarne. In caso di mancata comunicazione, 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% del reddito previsto rapportato al periodo 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.

“Da oggi il lavoro presenta più flessibilità in entrata e più tutele in uscita. Nessuno resta solo quando viene licenziato” è questa la frase detta dal Presidente del Consiglio *Renzi*, quando è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il Decreto Attuativo n. 22. Dal 1 gennaio i lavoratori co.co.co e co.co.pro hanno diritto a chiedere l'indennità di disoccupazione (DIS-COLL) inoltrando la domanda all'inps. Il governo ha stanziato un fondo di 232 milioni di euro per il 2015 per sperimentare questo ammortizzatore sociale a sostegno dei collaboratori.

3.3. L'assegno di disoccupazione (ASDI)

Un altro principio previsto dalla legge delega, dopo la fruizione della Naspi, è la possibilità di offrire un sussidio ai lavoratori in situazioni economiche di difficoltà. Nello specifico il decreto legislativo n. 22 del 4 Marzo 2015 ha introdotto **l'assegno di disoccupazione (Asdi)**. Si tratta di una *prestazione assistenziale* e non assicurativa come lo è la Naspi; perciò non fa parte dell'assicurazione sociale per l'impiego. Una sorta di ulteriore sostegno economico ai disoccupati a lungo termine. Una prestazione destinata ai lavoratori che dopo aver usufruito dell'indennità di disoccupazione (Naspi), siano ancora disoccupati e si trovino in una *condizione economica di bisogno*; rilevata dall'apposita attestazione ISEE. Questa è una novità per il nostro sistema mentre in altri paesi come la Germania questi strumenti già esistono da tempo.

Una precisazione va fatta in merito ai suoi beneficiari, che sono i lavoratori che hanno ricevuto la Naspi e al termine di essa si trovano ancora in stato di disoccupazione e in condizioni di bisogno; stabilite da valori isee sulla base di un apposito decreto ministeriale. L'Asdi viene erogata in via sperimentale per il 2015 e spetta solo a quei lavoratori disoccupati anche dopo l'erogazione della Naspi che si trovino in condizioni personali e familiari di bisogno per un massimo di 6 mesi. La durata è prevista in un massimo di 6 mesi, anche in questo caso si sancisce il *requisito della condizionalità*; il lavoratore può beneficiare di questa prestazione se aderisce ad un progetto personalizzato che deve essere definito assieme ai servizi per l'impiego, pena la perdita del beneficio. Nel progetto vengono definiti: contenuto, obblighi del disoccupato, vincoli, limiti, ecc. Al comma 3 dell'art. 16 del decreto legislativo n. 22 del 4 Marzo 2015 si stabilisce la misura dell'indennità, essere pari al 75% dell'ultima indennità Naspi percepita, ed in misura non superiore all'ammontare dell'assegno sociale previsto dalla legge n. 335 dell'8 agosto 1995. Il reddito di riferimento è sempre un reddito medio e il calcolo viene equiparato a quello della Naspi con le rispettive condizioni del decalage.

Con il 2016, sono insorte grandi novità in merito all'Asdi, in virtù delle nuove disposizioni ministeriali inerenti i decreti del Jobs Act approvati dal governo Renzi. L'Asdi ha ricevuto ufficialità con la pubblicazione nella Gazzetta

Ufficiale del 18 gennaio del decreto interministeriale varato lo scorso 29 ottobre. Le domande di assegno fanno comunque sempre riferimento al 2015, per la prosecuzione della sperimentazione nel 2016 bisognerà attendere un altro decreto ministeriale. Come già detto, l'Asdi può avere una durata massima di sei mesi. L'ammontare consistente nel 75 % dell'ultima indennità Naspi percepita può essere maggiorato nel caso di eventuali carichi familiari del lavoratore; il calcolo va fatto sempre attenendosi alle clausole normative previste dal provvedimento ministeriale. Si è ben pensato di introdurre una sorta di ammortizzatore sociale a favore dei lavoratori disoccupati che si trovino in una determinata condizione economica o abbiano una specifica età anagrafica. Considerato che l'Asdi non deve superare l'importo dell'assegno sociale, il suo valore totale non può essere superiore ai 448,50 euro. In presenza di carichi familiari al 75% dell'ultima indennità Naspi vanno aggiunte le seguenti soglie:

- 89,70 euro per nucleo familiare con 1 figlio a carico;
- 116,60 euro per nucleo familiare con 2 figli a carico;
- 140,80 euro per nucleo familiare con 3 figli a carico;
- 163,82 euro per nucleo familiare con 4 o più figli a carico.

Tali incrementi sono stati definiti dal Decreto Interministeriale del 29 ottobre 2015.

Secondo il decreto interministeriale, gli aventi diritto sono i lavoratori che hanno percepito l'ultima indennità naspi entro il 31Dicembre 2015. Altri requisiti che delineano la partecipazione all'Asdi sono:

- l'essere in stato di disoccupazione;
- rientrare in un nucleo familiare con almeno un figlio minorenne a carico;
- avere 55 anni di età o più senza aver raggiunto i requisiti per la pensione di vecchiaia o la pensione anticipata;
- avere un indicatore ISEE non superiore a 5000 euro;
- non aver goduto dell'Asdi per periodi pari a sei mesi nei dodici mesi precedenti il termine di fruizione della naspi, o comunque per un lasso di tempo pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente;
- deve essere sottoscritto un patto di servizio personalizzato con il centro per l'impiego.

A decorrere dal 1 maggio 2015 è stata istituita, in via sperimentale, l'Asdi. L'assegno di disoccupazione aveva la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori che avevano beneficiato della Naspi per la sua intera durata e si trovavano ancora in uno stato di disoccupazione ed in una condizione economica di bisogno. I requisiti d'accesso all'Asdi sono dunque gli stessi della Naspi eccetto una clausola di prelazione introdotta in merito ai lavoratori con nuclei familiari in cui siano compresi minorenni e ai lavoratori prossimi alla pensione di vecchiaia.

Dal 29 ottobre 2015, invece, a fronte del Decreto Interministeriale (ancora in fase di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale) sono specificate le caratteristiche che definiscono la condizione economica di bisogno che deve avere il soggetto beneficiario. I destinatari saranno, quindi, i lavoratori over 55 o se aventi un'età anagrafica inferiore i giovani lavoratori con figli minori a carico e che abbiano un reddito ISEE inferiore a 5000 euro. Il Decreto Ministeriale in oggetto ci fornirà maggiori informazioni e ci darà chiarezza in merito alle modalità con cui i servizi comunicheranno le caratteristiche del progetto stipulato con il disoccupato, ci aggiornerà su fatti soggetti a sanzioni: sospensione, decurtazione e sulla decadenza del beneficio Asdi.

Come abbiamo detto più volte il soggetto economico è condizionato dall'adesione obbligatoria ad un *progetto personalizzato* redatto dai competenti servizi per l'impiego; il quale stabilisce: impegni in termini di ricerca attiva del lavoro, disponibilità ad iniziative di orientamento e formazione ed eventuali proposte di lavoro adeguate.

L'Asdi 2016 va richiesta telematicamente all'inps a partire dall'11 gennaio del corrente anno. Una volta compilata l'apposita sezione on line bisogna presentarsi presso il servizio competente stabilito in base alla propria residenza e sottoscrivere un progetto personalizzato. Le modalità e gli esiti del nuovo progetto verranno comunicate mediante un procedimento definito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Per semplificare la procedura e in attesa delle modalità da definirsi, lo stesso ministero ha introdotto un iter che obbliga i centri per l'impiego a far sottoscrivere al lavoratore in cerca di nuova occupazione un determinato progetto personalizzato. Gli operatori del centro per l'impiego dopo la sottoscrizione dovranno comunicare le informazioni riguardanti la propedeuticità dell'accoglimento della domanda.

Esiste un fondo specifico istituito nello stato di previsione del ministero del lavoro e delle politiche sociali, stanziato in 200 milioni per il 2015 e ulteriori 200 milioni di euro per il 2016. All'attuazione e gestione dell'Asdi provvede l'INPS che riconosce il beneficio in ordine cronologico di presentazione delle domande fino ad esaurimento delle risorse disponibili. Nel caso di insufficienza delle risorse non prenderà in considerazione ulteriori domande e sarà sua cura renderlo pubblico nel sito. Il sostegno economico non potrà essere erogato ai disoccupati aventi diritto una volta che si saranno esaurite le risorse del fondo.

L'Asdi era nato come processo sperimentale per il 2015 grazie al decreto legislativo attuativo della legge 183/2014; il c.d. Jobs Act. L'assegno di disoccupazione è stato successivamente trasformato in una misura stabile per gli anni avvenire dal 2016. E' stato reso strutturale e quindi richiedibile all'INPS per sempre grazie al decreto attuativo n. 148/2015. Requisito necessario è che lo stato di disoccupazione sia posseduto alla data della presentazione della domanda e che il richiedente abbia fruito dell'intera Naspi entro il 31 dicembre 2015. L'assegno di disoccupazione universale è passato a 24 mensilità nel 2016. I beneficiari dell'Asdi ricevono, così, un ulteriore trattamento di voucher di ricollocamento, dalla misura variabile a seconda della *classe di profilazione*⁷² attribuitagli dal CPI.

Il beneficiario dell'Asdi dovrà impegnarsi a seguire in maniera attiva tutti i punti del progetto sottoscritto con il CPI, partecipando ad attività di orientamento, di formazione e ad eventuali corsi professionali. Il mancato adempimento al programma prefissato dal suddetto progetto comporterà sanzioni:

- Se il disoccupato beneficiario di Asdi non partecipa ad incontri presso il CPI e tali assenze sono ingiustificate l'assegno subisce una riduzione di $\frac{1}{4}$ per la prima assenza, alla seconda assenza viene sospeso per un mese e alla terza viene revocato l'assegno;

⁷² Il lavoratore disoccupato o soggetto a rischio di disoccupazione, una volta entrato in vigore il decreto del 29 ottobre 2015, potrà iscriversi al *portale unico registrazione in cerca di occupazione* (non ancora attivo). Successivamente sarà contattato dal centro per l'impiego competente per sottoscrivere un patto di servizio personalizzato con assegnazione di una specifica classe di profilazione; in base alla quale verrà decisa la durata e la misura dell'assegno di ricollocamento finalizzato alla ricollocazione del lavoratore disoccupato.

- Se il disoccupato beneficiario di Asdi non si presenta ad eventuali iniziative di formazione o di riqualificazione, l'Asdi viene immediatamente revocato;
- Se il disoccupato beneficiario di Asdi rifiuta un'offerta di lavoro adeguata alla sua esperienza e personalità, perde immediatamente il beneficio Asdi.

L'identikit dell'Asdi		
Destinatari	Lavoratori che abbiano terminato la fruizione dell'intera durata della Naspi entro il 31 dicembre 2015 e che risultino ancora in stato di disoccupazione. Gli interessati devono inoltre appartenere a nuclei familiari in cui sia presente almeno un minore; oppure avere almeno 55 anni	
Requisiti	1) Isee del nucleo familiare pari o inferiore a 5mila euro ; 2) Adesione ad un progetto personalizzato del centro per l'impiego	
Misura	L'assegno è pari al 75% dell'ultimo assegno Naspi percepito e comunque non superiore all'importo dell' assegno sociale (circa 448 € al mese). La misura così determinata viene incrementata in caso di particolari carichi familiari (si veda sotto)	
Maggiorazioni (numero di figli a carico)	Incremento	Valore massimo ottenibile (partendo da 448,06 €)
1	€ 89,70	€ 537,76
2	€ 116,60	€ 564,66
3	€ 140,80	€ 588,86
4 o piu' figli	€ 163,30	€ 611,36
Durata	Massimo 6 mesi	
Erogazione	Mensilmente tramite strumenti di pagamenti elettronici. E' fatta salva la possibilità di stabilire, mediante decreto del Ministero del Lavoro, strumenti di pagamento più celeri	
Contributi Figurativi	Non previsti	
Compatibilità con svolgimento di lavoro	Sì. Sono gli stessi previsti per la Naspi. Si decade dall'Asdi qualora da un'occupazione di durata oltre i sei mesi il beneficiario ricavi un reddito annuale superiore a 8mila euro annui . La compatibilità è garantita anche se avvia un'attività autonoma il cui reddito sia inferiore a 4.800 annui.	
Domanda	Il lavoratore deve fare domanda telematica all'Inps entro 30 giorni dal termine della fruizione dell'indennità Naspi a pena di decadenza	
PensioniOggi.it		

Tratto da www.pensionioggi.it, Martedì 19 gennaio 2016: Asdi, Ok al nuovo sussidio per gli ultra 55enni. Ecco come funzionerà. Articolo di Giorgio Gori.

3.4. Il Contratto di Ricollocazione

Con la recente approvazione in via definitiva del decreto attuativo sulle Politiche Attive del Lavoro, D. lgs. 150 del 14 settembre 2015 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 183 del 10 dicembre) si vuole integrare la Naspi con un assegno o *voucher di ricollocazione*. Dopo la fruizione dell'indennità di disoccupazione, per i soggetti che non abbiano ancora trovato una nuova occupazione è previsto un ulteriore supporto per la ricerca attiva al lavoro. Il soggetto disoccupato avrà diritto a ricevere un voucher o assegno di ricollocazione che potrà rendere spendibile presso un CPI o un'agenzia del lavoro privata accreditata per la ricerca di un nuovo lavoro. Già nel D. Lgs. n. 22 del 4 Marzo 2015 all'art. 17 si parlava di ricollocazione, l'obiettivo era quello di introdurre una forma di sostegno al lavoratore non economica ma di sostegno nella ricerca attiva del lavoro.

I beneficiari del sussidio di disoccupazione per la ricollocazione sono:

- I contribuenti disoccupati che hanno già fruito della Naspi;
- I contribuenti che, a seguito della fruizione della Naspi, risultano essere ancora disoccupati da oltre 4 mesi;

Ne sono beneficiari, quindi, i lavoratori che si trovino in uno stato di disoccupazione involontaria da molto tempo. Nel concreto, si assegnano gratuitamente voucher al lavoratore da spendere presso le Agenzie per il lavoro competenti, al fine di rioccuparsi o comunque cercare sbocchi occupazionali attraverso processi di riqualificazione, formazione e aggiornamento. Una volta che il lavoratore presenta il voucher all'Agenzia, sottoscrive a tutti gli effetti il "Contratto di Ricollocazione"⁷³, da cui si acquista il diritto a ricevere l'assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione e il dovere di porsi in un atteggiamento attivo nei confronti dell'Agenzia per le attività che mette a disposizione del disoccupato per la ricerca attiva al lavoro. Anche per il

⁷³ Il Contratto di Ricollocazione non va confuso con il "Patto di Stabilità"; strumento di reinserimento nel mondo del lavoro per i soggetti che godono di altre prestazioni, quali l'Asdi e la Dis-Coll.

contratto di ricollocazione è previsto un anno di rodaggio, bisogna provare sul campo se i risultati saranno positivi o meno.

E' questo, certo, uno strumento di disincentivazione dello stato passivo di un lavoratore alla disoccupazione e dall'altra parte un incentivo per il lavoratore alla ricerca attiva di una nuova occupazione e nel mettersi a disposizione dei servizi per l'impiego che devono supportare il lavoratore nel ritorno al mercato del lavoro; non soltanto offrendo una nuova occupazione ma anche offrendo delle misure di politica attiva quali i corsi di formazione e riqualificazione professionale.

Nel caso in cui un lavoratore disoccupato non partecipi alle misure di politiche attive mirate alla ricollocazione, alla riqualificazione, alla formazione oppure rifiuti un'offerta di lavoro, decade dallo stato di disoccupato e dall'erogazione dell'indennità. E' questo il *requisito della condizionalità*; disponibilità del lavoratore a partecipare attivamente alle politiche messe in atto dai servizi per l'impiego. Questo non è un aspetto nuovo, c'è sempre stato. La novità sta nell'effettività, cioè che si possa dimostrare la non partecipazione attiva del lavoratore ai programmi resi disponibili dai centri per l'impiego.

Il tema delle politiche attive, del contratto di ricollocazione è un po' la verifica se quello che si sta costruendo dia risultati positivi o meno. Bisogna guardare la nuova riforma con gli strumenti attuali che possediamo non con gli occhi del passato. Non bisogna essere ottimisti o pessimisti ma oggettivi, bisogna avere una giusta chiave di lettura di costruzione del sistema. Il progetto è quello di portare in Italia il modello della Flexicurity ⁷⁴. Le tutele non sono più le tutele del contratto di cui un lavoratore beneficia ma sono tutele sul mercato del lavoro, sono gli ammortizzatori, la formazione, la riqualificazione, i servizi al lavoro; il c.d. modello nordico.

Togliamo l'art. 18 e costruiamo un nuovo sistema, quello delle tutele crescenti. Ci si rivolge a operatori pubblici o enti accreditati per avere sostegno nella

⁷⁴ La riforma vuole introdurre un concetto nuovo, un modello di flexicurity, si vuole dare al lavoratore disoccupato gli strumenti per aiutarlo e supportarlo nella ricerca di un nuovo lavoro, fin dal primo momento in cui cessa il rapporto di lavoro. Questo è uno degli aspetti positivi del Jobs Act.

ricerca di nuova occupazione, per avere il diritto di essere ricollocati. C'è un patto all'occupabilità tra lo stato e il lavoratore. Il lavoratore si aspetta che lo stato, il welfare fornisca strumenti di formazione, di riqualificazione, di ricollocazione. *Pietro Ichino* nel 1982 ha scritto del "collocamento impossibile perché ci sono le buone idee, i progetti ma poi non vengono applicate, quindi è come una sorta di collocamento impossibile. Quindi, maggiori tutele a sostegno del reddito e misure di politiche attive mirate alla ricollocazione grazie all'aiuto dei servizi per l'impiego".

Il Contratto di ricollocazione, in precedenza previsto nel decreto legislativo n. 23/2015, mira a tutelare l'occupazione e la continuità occupazionale. Con l'avvio della Naspi diventa operativo anche l'assegno o voucher di ricollocazione che facilita la ricerca di un nuovo lavoro presso agenzie e centri per l'impiego. Dopo la fruizione dell'indennità di disoccupazione Naspi, i soggetti che non sono riusciti a trovare una nuova occupazione avranno diritto al voucher o assegno di ricollocazione che potrà essere utilizzato per richiedere il supporto di un centro per l'impiego o di un'agenzia del lavoro privata accreditata, nella ricerca di un nuovo posto di lavoro. I beneficiari devono essere disoccupati che hanno già fruito della Naspi e che a seguito della fruizione della Naspi, risultano essere comunque disoccupati da oltre 4 mesi. Si specifica quindi che, in base alle politiche attive del lavoro, l'assegno di ricollocazione spetterà solo ai soggetti che percepiscono la Naspi e la cui *disoccupazione superi i 4 mesi di durata*.

L'importo del voucher varia ed è commisurato all'occupabilità del beneficiario, più basso sarà il livello di occupabilità del disoccupato e più elevato sarà il valore dell'assegno. Gli importi esatti, verranno definiti dal centro per l'impiego di riferimento e andranno da un minimo di 1500 euro ad un massimo di 3000-4000 euro. Il beneficiario può decidere di spendere il suo voucher presso i centri per l'impiego o presso le agenzie del lavoro accreditate dalla regione a svolgere attività di ricollocazione e funzioni o compiti relativi alle politiche attive del lavoro. Il disoccupato sarà assistito da un tutor o job advisor, che seguirà e supporterà il soggetto nel percorso più utile a trovare una nuova occupazione.

Solo al termine del proprio lavoro l'agenzia territoriale o il centro per l'impiego sarà remunerato dallo Stato o dalla Regione al pari del voucher consegnato al lavoratore. Il voucher non costituisce reddito imponibile e verrà effettivamente

pagato solo a seguito di un risultato ottenuto dall'agenzia ovvero solo in seguito alla stipula di un nuovo contratto di lavoro da parte del disoccupato.

Il contratto di ricollocazione rientrava già nel d. lgs. n. 23/2015 delle tutele crescenti, è stato poi spostato al decreto della Naspi. Questa a mio parere è stata una mossa intelligente da parte del legislatore perché affianco all'indennità di disoccupazione si è deciso di accompagnare un contratto di ricollocazione. Troviamo una notevole differenza rispetto al passato dove la politica passiva prevedeva solo indennità di disoccupazione, l'assistenza alla persona; mentre negli altri paesi nel momento in cui un soggetto perdeva il lavoro subito veniva fornito un supporto nella ricerca di una nuova occupazione. Oggi, quindi, con il d. lgs. n. 22 del 4 marzo 2015 viene data un'enorme opportunità all'individuo, il suo ruolo di disoccupato non viene marginalizzato ma viene supportato e stimolato nel ricercare un nuovo lavoro. Il Contratto di ricollocazione dovrebbe servire finalmente a riequilibrare le risorse impiegate dallo stato tra politica passiva e politica attiva. Mentre nel passato il contributo statale alle politiche attive è stato solo pari allo 0.3 % del PIL, ora vediamo una forte spinta proattiva alla ricollocazione che va affiancata da un allargamento dell'indennità di disoccupazione. Questo è anche un modo per lo stato di risparmiare risorse, perché più la permanenza fuori dal mercato del lavoro è breve e meno durerà l'erogazione dell'indennità. Quindi lo stato risparmierà.

Non siamo più dentro un concetto di job property ma di flexicurity, non viene più protetto il posto di lavoro specifico ma si deve tutelare il lavoro come concetto generale, in modo che le persone siano costantemente inserite nel contesto produttivo; *tutelare il diritto al lavoro è la base della nostra costituzione.*

Il contratto di ricollocazione è al centro della nuova Naspi perché è condizione essenziale per la sua erogazione. All'art. 7 del d. lgs. n. 22 vengono elencate le condizioni vincolanti, determinanti pena il decadimento tra cui anche la regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa (contratto di ricollocazione) e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dal CPI o da altri organismi accreditati o autorizzati. I destinatari del contratto di ricollocazione sono i lavoratori che sono licenziati illegittimamente per giustificato motivo oggettivo e i licenziati illegittimamente nell'ambito di

licenziamenti collettivi. Sicuramente con il nuovo anno sarà estesa la categoria di destinatari che ne beneficeranno.

Il processo si inizia quando il lavoratore riceve dal CPI un voucher che potrà spendere in una delle agenzie accreditate (pubblica o privata) per sottoscrivere il contratto di ricollocazione. Da questo momento il disoccupato inizia ad essere assistito per la sua ricollocazione. Il valore del voucher è proporzionato al profilo del lavoratore che ne determina la spendibilità. Il voucher viene pagato interamente all'ottenimento del risultato. Di solito le percentuali di successo dei progetti di ricollocamento sono molto alte proprio perché viene fatto un lavoro intensivo costante per alcuni mesi. Il lavoratore ha quindi diritto ad un'assistenza appropriata nella ricerca di una nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore. E' molto importante quindi affidarsi a società autorizzate ed accreditate per il sostegno ed il supporto nella ricerca di un nuovo lavoro, che ci aiutino a creare le condizioni per arrivare al risultato: una nuova occupazione! Il lavoratore ha diritto a ricevere iniziative di ricerca del lavoro mirate a sbocchi professionali esistenti e appropriati in relazione alle sue capacità e alle condizioni del mercato del lavoro. Il lavoratore ha anche il dovere di porsi a disposizione di cooperare. E' fondamentale che entrambe le figure siano partecipi al rapporto instaurato per il ricollocamento. Se la persona segue il tutor e si pone in una posizione proattiva e di cooperazione il risultato allora sarà sicuramente positivo. Più la persona, invece, si mette in una posizione di passività e di attesa e più il risultato diventa complesso. Il contratto di ricollocazione è stato voluto fortemente da *Pietro Ichino*, noto giurista e senatore del Pd, il quale afferma: *“E' uno strumento che si colloca tra le politiche attive a sostegno dell'occupazione ed è senz'altro un progresso”*.

Importante è la scelta dell'outplacement, cioè dell'agenzia per il lavoro che mi supporterà attraverso corsi di formazione e nel reinserimento professionale. Tale scelta spetta al lavoratore, che sarà incentivato a scegliere l'agenzia che ritiene migliore o che meglio risponde alle sue esigenze; basta si tratti di un ente o di una società accreditati presso la medesima Regione. Entriamo ora nel dettaglio del voucher da destinare alle attività di outplacement, è composto da due parti: una fissa, erogata in un primo momento e una variabile, di importo più elevato, che verrà liquidata all'agenzia soltanto quando si sarà completato il processo di reinserimento del lavoratore licenziato; nel concreto alla stipula del nuovo contratto di lavoro. Nel caso in cui il lavoratore al termine del processo di

outplacement non avesse ancora trovato una nuova occupazione, rimane disoccupato e l'agenzia non riceve nessun contributo finale (premio) visto che non ha ottenuto l'obiettivo prefissato.

Affinché le società di servizi non siano spinte ad accogliere solo i lavoratori facilmente ricollocabili, l'importo del voucher è creato in modo che risulti inversamente proporzionale alla probabilità di trovare un nuovo impiego per il lavoratore disoccupato; maggiori sono le chance che il lavoratore ha di ricollocarsi, minore sarà l'importo del voucher. Da non sottovalutare l'aspetto che vede, in un certo modo, obbligato il lavoratore licenziato ad accettare qualsiasi offerta che l'agenzia per i servizi voglia offrirgli. Perché ricordiamo che se il disoccupato rifiuta un'offerta fornita dal CPI o ente accreditato, per qualsivoglia motivo (non è consona al suo livello professionale raggiunto oppure il posto di lavoro si trova troppo lontano dalla sua abitazione) perde il beneficio di disoccupazione. O meglio, nel caso di un primo rifiuto, l'indennità di disoccupazione viene dimezzata mentre nel caso si verificano altre occasioni di lavoro e il disoccupato le rifiuta, decade il beneficio. Se il lavoratore ritiene però che il tutor ⁷⁵ si sia comportato ingiustamente o abbia commesso degli abusi, può fare ricorso contro l'agenzia davanti a un arbitro, che ha il compito di decidere sulla controversia.

Per quanto riguarda le risorse rese utili per la ricollocazione nel 2015 avremmo 18 milioni del 2014 che vengono portati in avanti visto che non sono stati utilizzati in politiche attive più ulteriori 32 milioni. Quindi per il 2015 il fondo stanziato dal governo è di 50 milioni di euro mentre per il 2016 è di circa 20 milioni. Fondi che serviranno a supportare le persone con i voucher del contratto di ricollocazione; visto che i voucher erogati ai lavoratori non costano poco ma mediamente tra i 2 e i 5 mila euro ciascuno e possono arrivare fino ad un massimo di 7 mila euro. Il realtà, a fornire le risorse dovranno essere le Regioni visto che la Costituzione sancisce che hanno la competenza esclusiva in materia di politiche del lavoro e formazione del personale. Quindi, siamo di fronte ad un grande interrogativo, quello di chiederci se le amministrazioni regionali saranno in grado di reperire i fondi per finanziare i contratti di ricollocazione.

⁷⁵ Assegnatogli al momento della sottoscrizione del contratto di ricollocamento, che svolge delle funzioni di controllo; verifica cioè se il licenziato segue regolarmente i corsi di formazione e se è disposto davvero ad accettare le offerte di impiego che gli arrivano.

L'obiettivo è quello di imitare le migliori esperienze degli altri paesi europei come la Germania; dove molte politiche del lavoro vengono gestite addirittura dai municipi, che hanno un rapporto di forte vicinanza ai cittadini.

Il contratto di ricollocazione di avvicina molto a quello che stabiliva il d. lgs. 273/2003 a beneficio delle imprese: un sistema personalizzato ed avanzato di ricerca e selezione, rivolto al lavoratore che si deve impegnare anche nelle attività di formazione e di crescita professionale per poter essere ricollocato. Questo ci fa capire che il lavoratore è come se pagasse la sua ricerca al lavoro. Ovviamente il pagamento non è inteso in termini monetari ma ci si riferisce alla sua partecipazione concreta e attiva alla ricollocazione. Il costo monetario è sostenuto dallo Stato, il quale eroga alle agenzie di servizi il finanziamento. In questo modo le agenzie puntano alla possibilità di ottenere una doppia remunerazione: il pagamento a risultato ottenuto col voucher del lavoratore e il pagamento da parte delle imprese per la ricerca e selezione o somministrazione. Questo aspetto da un lato ci porta a pensare che le agenzie per il lavoro operino in modo da ottenere più benefici possibili, dall'altro però se operano per ottenere un risultato positivo vuol anche dire che saranno indotte ad operare bene ed efficacemente. Ricordiamo che in Italia si investono 500 milioni nei servizi per il lavoro pubblici, contro per esempio: i 9 milioni della Germania. Ovviamente non è grazie al contratto di ricollocazione che si colma il vuoto di servizi necessari per aiutare i cittadini nella ricerca del lavoro, c'è ancora tanta strada da fare.

Concludendo, il requisito essenziale per far funzionare al meglio il contratto di ricollocazione è non farlo somigliare ad un processo meccanicistico ma fare in modo che sia effettivamente un percorso per la ricerca attiva al lavoro. In questo modo si arriva al successo e a tassi attorno all'80% e non attorno al 30% (tassi tipici di accordi di pura intermediazione, di matching). Si è arrivati ad un sistema in cui si ha maggior razionalizzazione delle prestazioni.

Conclusioni

La riforma del lavoro del governo Renzi è stata tanto attesa, annunciata e aspettata con speranza. Il famoso Jobs Act, a quasi un anno di operatività mostra i suoi risultati positivi, lo evidenziano i dati dell'osservatorio INPS sul precariato relativi ai primi 11 mesi del 2015. Da gennaio a novembre le imprese del settore privato hanno assunto circa 5 milioni di lavoratori, 445 mila in più rispetto allo stesso periodo del 2014, si è registrato un aumento di 9,7 punti percentuali. Si nota in questo primo anno di entrata in vigore della riforma che il mercato del lavoro, seppur lentamente e in piccole dosi, sta cambiando: meno disoccupazione, aumentano i contratti a tempo indeterminato rispetto alle forme più precarie. I dati INPS differiscono dai dati ISTAT in base alla tipologia contrattuale in crescita, la differenza maggiore riguarda l'andamento dei contratti a termine e a tempo indeterminato. La disoccupazione in Italia è in calo, i dati INPS rilevano posti di lavoro in aumento del 29.8% (su base annua) grazie alle assunzioni a tempo indeterminato pari a 59 mille nuovi contratti mentre l'ISTAT, al contrario, registra un incremento dell'occupazione nel terzo trimestre del 2015 sui contratti a termine, +182mila nuovi assunti. In base ai dati INPS, viene registrato un incremento del 29.8% sulle nuove assunzioni a tempo indeterminato e del 17% sulla trasformazione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Nel complesso viene rilevata una variazione netta dei contratti a tempo indeterminato positiva per 207 mila 691 unità; superiore a quella registrata per lo stesso periodo l'anno precedente, pari a 92 mila 114. L'ISTAT si basa, invece, solamente sul terzo trimestre. Il numero degli occupati cresce di 1.1 punti percentuali; 247 mila in più rispetto al precedente anno. Il tasso di occupazione delle persone tra i 15 e i 64 anni sale al 56.7%, incremento di 0.8 punti percentuali. Se andiamo a vedere i dati ISTAT sul secondo trimestre notiamo che il rapporto si inverte, aumenta il numero di contratti a tempo indeterminato (106 mila unità rispetto alle 77 mila unità dei contratti a termine). Nel primo trimestre dell'anno, si era ancora in una situazione di aumento dei contratti a termine superiore a quelli a tempo indeterminato (72 mila unità contro 36 mila). Quindi come possiamo vedere, in base alle osservazioni dell'ISTAT, risulta molto altalenante la situazione dei nuovi assunti nelle varie tipologie contrattuali. Possiamo giustificare questo fenomeno, pensando al fatto

che nel primo trimestre non aveva ancora preso attuazione il c.d. contratto a tutele crescenti; entrato in vigore il 7 marzo 2015. Questo in parte può essere considerato un motivo del perché si continuava ad assumere a tempo determinato ma in realtà esistevano già forze centrifughe che avrebbero dovuto spingere i datori di lavoro nell'assumere con contratto a tempo indeterminato. Mi riferisco all'incentivo previsto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, consistente in uno sgravio contributivo del 100% sui nuovi contratti, fino ad un tetto massimo di circa 8 mila euro. Come possiamo vedere a posteriori, gli incentivi fiscali non hanno avuto un impatto immediato dall'inizio del 2015; sono stati presi maggiormente in considerazione con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 23 del 4 marzo sulle tutele crescenti. Se arretriamo di un anno la nostra analisi, notiamo che per il 2014 i contratti a tempo indeterminato erano praticamente fermi (+2 mila nell'ultimo trimestre), mentre i contratti a termine segnavano una crescita molto vicina a quella attuale. Facendo un'analisi di questo tipo possiamo notare che la crescita occupazionale per il 2015 si è avuta grazie alle assunzioni a tempo indeterminato. Quindi possiamo concludere che dalla nascita del contratto a tutele crescenti cambiano gli orizzonti. Come già ho sottolineato al termine del primo capitolo del mio scritto, ci si pone la domanda se il merito dei dati positivi sia riferito alla riforma del lavoro, c.d. Jobs Act o sia solo la conseguenza di una semplice decontribuzione. In realtà gioca un ruolo importante anche il ciclo economico, tornato positivo dopo due anni di crisi profonda. La crescita più notevole è stata avvertita alla fine del 2015, ovviamente gli incentivi contrattuali e contributivi hanno consentito alle imprese incrementi dell'occupazione già dal secondo trimestre del 2015. In ogni caso, il tasso di disoccupazione nel 2015 è stato in calo, registrando in novembre un tasso dell'11.5%. I dati Istat del primo semestre, infatti, mostrano un quadro del mercato italiano del lavoro in ripresa; a luglio il tasso di disoccupazione è calato di oltre mezzo punto rispetto al mese precedente, passando dal 12.5% al 12%. Buoni risultati anche per la disoccupazione giovanile che è scesa al 40% contro il precedente 43%.

Ovviamente è ancora presto per dare un giudizio definitivo sulla riforma anche se l'Istat finora ci ha fornito dati comunque positivi, migliori di quelli registrati negli ultimi anni. Il dato più rilevante registrato nel primo semestre del Jobs Act è sicuramente quello che riguarda l'incremento delle assunzioni stabili a scapito delle precarie. Tra Gennaio e luglio i contratti di lavoro a tempo indeterminato

attivati hanno superato le 327 mila unità, registrando una crescita del 39% rispetto allo stesso periodo del 2014. Tale crescita è dovuta principalmente agli incentivi economici per le aziende che assumono a tempo indeterminato, c.d. contratto a tutele crescenti, oppure convertono un tempo determinato (precario) in tempo indeterminato. Le aziende che assumono con il contratto a tutele crescenti, d. lgs. n. 23/2015, possono beneficiare di uno sgravio sui contributi fino a 8 mila euro ogni 12 mesi, per tre anni e per ogni lavoratore assunto.

OFFERTA DI LAVORO Rilevazione campionaria sulle Forze di lavoro			
	DATI DESTAGIONALIZZATI		DATI GREZZI
	Valori	Variazioni congiunturali (III 2015/ II 2015)	Variazioni tendenziali (III 2015/ III 2014)
Occupati (valori assoluti in migliaia)	22.494	0,2	1,1
Occupati dipendenti	17.007	0,3	1,4
Occupati indipendenti	5.487	-0,2	0,1
Tasso di occupazione 15-64 anni (valori percentuali e variazioni in punti percentuali)	56,4%	0,1	0,8
15-34 anni	39,5%	0,7	1,1
35-49 anni	71,9%	0,0	-0,8
50-64 anni	56,2%	-0,2	3,8
Disoccupati (valori assoluti in migliaia)	2.973	-5,2	-10,0
Tasso di disoccupazione (valori percentuali e variazioni in punti percentuali)	11,7%	-0,6	-1,2
Inattivi 15-64 anni (valori assoluti in migliaia)	14.072	0,7	-0,3
Tasso di inattività 15-64 anni (valori percentuali e variazioni in punti percentuali)	36,1%	0,3	0,0

Dati tratti dal PROSPETTO 1. INDICATORI DEL LAVORO III trimestre 2015, 11 dicembre 2015, www.istat.it.

Nella prima metà del 2015 i nuovi contratti a tempo indeterminato hanno fatto registrare un aumento di 250 mila unità (+29% rispetto allo stesso periodo del 2014) a fronte di una stabilità del lavoro a termine e di una flessione marcata del lavoro parasubordinato (-19%) sono questi i dati, invece, diffusi dall'ISFOL il 10 dicembre nel corso di un convegno. Secondo L'ISFOL la ripresa della domanda degli investimenti e delle esportazioni, l'aumento dell'input di lavoro e

il successivo incremento dell'occupazione stabile consentono di formulare un bilancio positivo per la crescita e l'occupazione nella prima parte del 2015 e uno scenario favorevole per il 2016.

Con l'attuazione dei due decreti attuativi del 4 marzo 2015, il jobs act dà il via alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e al riordino della normativa sugli ammortizzatori sociali con l'applicazione del nuovo sussidio di disoccupazione a partire dal 1° maggio; anche per i collaboratori coordinati e a progetto (dis-coll). Per i nuovi assunti a tutele crescenti spetta il reintegro nel posto di lavoro solo nel caso di licenziamento nullo o discriminatorio e nei casi di licenziamento disciplinare nei quali il giudice riconosca che il fatto materiale contestato non sussiste. Negli altri casi di licenziamento ingiustificato e nel licenziamento economico, la tutela viene rappresentata da un indennizzo economico certo e crescente all'anzianità di servizio; ovvero 2 mensilità per ogni anno di servizio (minimo 4, massimo 24 mensilità). Per le piccole imprese restano invece le regole già in vigore con l'indennizzo che cresce di una mensilità per anno di servizio (minimo 2, massimo 6 mensilità). Per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali, i primi mesi non sono stati molto positivi visto che la Naspi (che sostituisce l'Aspi e la Mini Aspi) è stata oggetto di proteste da parte dei lavoratori stagionali che sono stati penalizzati nel calcolo dell'indennità. Risultano poi ritardi da parte dell'INPS nel pagamento delle indennità di disoccupazione: Naspi, Asdi e Dis-Coll.

Il Jobs-Act di Renzi alle origini si basava su tre grandi pilastri: l'introduzione di una nuova forma contrattuale, c.d. tutele crescenti; l'introduzione di una nuova indennità di disoccupazione (Naspi) ed infine la creazione di un'agenzia nazionale per l'impiego (ANPAL) che dovrebbe affiancarsi alle nuove politiche attive per il lavoro. Ad oggi il risultato è stato positivo per i primi due interventi invece per quanto riguarda l'Anpal non se ne è sentito nemmeno parlare fino al 1° gennaio 2016. L'Anpal dovrebbe utilizzare strutture e personale già esistenti quindi il processo di introduzione risulterebbe a costo zero. Le regole sulle politiche attive sono in vigore dal 24 settembre 2015, ma le prime indicazioni attuative rese note dall'Inps e dal Ministero del Lavoro non sono sufficienti all'applicazione del decreto n. 150 del 14 settembre 2015. I punti su cui poggia tale testo legislativo sono: l'accertamento dello stato di disoccupazione, il patto di servizio e la condizionalità. Lo stato di disoccupazione viene verificato dai

CPI nell'attesa che l'Anpal entri in funzione; questo sta creando confusione ovviamente, i Centri per l'impiego non sono in grado di stipulare i "patti di servizio"⁷⁶. Ovviamente, in assenza dei patti di servizio non si può applicare neanche la cosiddetta condizionalità ovvero la possibile punizione per il mancato rispetto dei patti di servizio da parte del lavoratore. L'Anpal dovrà coordinarsi con i CPI per trovare nuova occupazione ai disoccupati e per fornire formazione e mezzi nella ricerca attiva ad una nuovo lavoro; con lo Stato e gli altri Enti territoriali stabilisce le linee guida per l'attivazione di politiche attive nel mondo del lavoro. Per quanto riguarda la forma del sussidio di disoccupazione che fino a poco tempo fa era solo un indennizzo erogato per aiutare chi aveva perso il lavoro, dal 1° gennaio 2016 diventa un mezzo nella ricerca alla nuova occupazione per i disoccupati. Successivamente alla presentazione della domanda di disoccupazione è previsto che il beneficiario venga contattato dall'ufficio di collocamento per essere iscritto al portale dei disoccupati in cerca di occupazione. Il lavoratore dovrà compilare anche la dichiarazione di adesione al programma di ricollocazione, predisposto dall'ufficio competente, il c.d. "*Patto di servizio*". Naturalmente, il sussidio sarà erogato solo a coloro che partecipano ai programmi previsti per il reinserimento e la formazione; è questo il *requisito della condizionalità*. In caso di non partecipazione a queste iniziative il sussidio può essere revocato d'ufficio.

L'idea del Governo è quella di un'impostazione normativa sul lavoro che passa dalla "tutela del posto fisso" alla concentrazione sulle misure da adottare per la conservazione del lavoro. Si deve guardare al concetto di lavoro nel suo genere e non più al singolo posto di lavoro specifico di ogni individuo. Importanti sono quindi le politiche attive del lavoro, l'attivazione di misure che consentono al lavoratore di ricollocarsi facilmente e rapidamente. I punti poco chiari del Jobs Act, sui quali bisognerà lavorare, sono i seguenti: i licenziamenti collettivi, l'applicabilità o meno della nuova disciplina ai dipendenti pubblici. Il decreto sulle tutele crescenti prevede che le regole sui licenziamenti individuali valgano anche per quelli di almeno 5 lavoratori; aspetto che è servito a placare gli animi più bellicosi all'interno della maggioranza ma che ha mandato su tutte le furie i sindacati, non solo al Cgil ma anche la Cisl.

⁷⁶ Ne rientrano le condizioni che devono essere rispettate dal lavoratore al fine di fruire dei benefici di volta in volta ottenuti.

BIBLIOGRAFIA

A. Casotti, M. Gheido, E. Massi e P. Rausei, *Contratto a tutele crescenti ed incentivi ad assumere, misure a sostegno dell'occupazione*, IPSOA, 2015

A. TURSI, *Jobs Act: il licenziamento nel contratto a tutele crescenti*, Ipsoa Quotidiano, 17 gennaio 2015.

Ales Edoardo, Pino Giovanni, *Diritti fondamentali e regole del conflitto collettivo: esperienze e prospettive*, Commissione di garanzia dell'attuazione della Legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, Milano, Giuffrè, 2015

Anna Nardone, *La Flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro*, ISFOL, istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, giugno 2011

Antonio di Stasi, *Ammortizzatori sociali e solidarietà post industriale*, con prefazione di Franco Liso, Torino, Giappichelli, 2013

Antonio Vallebona, *Breviario di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2015

B. Beccalli, E. Mingione, E. Pugliese, *Rappresentare i perdenti della crisi: condizioni e strategie di rappresentanza dei lavoratori vulnerabili*, Milano: Angeli, 2015

Beniamino Gallo e Francesco Natalini, *Il lavoro domestico*, Officina del diritto, LAVORO E SICUREZZA, GIUFFRÈ EDITORE, 2015

F. CARINCI, *Un contratto alla ricerca della sua identità: il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti*, in *Lavoro giur.*, 2015

G. Fava, *Jobs Act: gli "strafalcioni" su co.co.pro., apprendistato, mansioni*, in *Il Sussidiario* del 21 febbraio 2015.

Jean-Claude Barbier, Herni Nadel, *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Introduzione di Lucilla Castellucci e Enrico Pugliese, Interventi Donzelli, 2003

L.ZINGALES, *Ma quando arriva la flessibilità del capitale?*, in *Il Sole 24 Ore*, domenica 15 marzo 2015.

La riforma del mercato del lavoro, Torino : Giappichelli, 2014

Luigi Fiorillo, a cura di Adalberto Perulli, *Contratto a tutele crescenti e Naspi, Decreti legislativi 4 marzo 2015, n.22 e n. 23*. G. Giappichelli Editore – Torino 2015

M. SPENSE, *The Next Convergence. The Future of Economic Growth in a Multispeed World*, trad. it. *La convergenza inevitabile. Una via globale per uscire dalla crisi*, Laterza, Roma 2012

M. TIRABOSCHI, *Conversione o semplice trasformazione dei contratti per l'applicazione delle cosiddette tutele crescenti?*, in *Bollettino ADAPT*, 2015, n. 2 Trib.

M. Marazza - Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel jobs act. 05/06/2015, nella rivista ADL n. 2/2015.

Milano 11 febbraio 2013, in R. ZUCARO, M. FERRARESI (a cura di), *i licenziamenti a uno anno dalla Riforma Fornero*, in *Bollettino Speciale ADAPT*, n. 21, 2013.

Paolo Grossi, *Ritorno al diritto*, Roma: GLF editori Laterza, 2015

Pietro Ichino, *Il lavoro ritrovato, Come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Mondadori 2015.

R. Pessi, C. Pisani, G. Proia, A. Vallebona, *Jobs Act e licenziamento*, Giappichelli, 2015

Romei Roberto, Corazza Luisa, *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna, Il mulino, 2014

Treccani, *Libro dell'anno del diritto 2015*, Istituto della Enciclopedia Italiana, Roma, 2015

SITOGRAFIA

www.affarimiei.biz

www.agenziaentrate.gov.it

www.altalex.com

www.ansa.it

www.blogfinanza.com

www.cliclavoro.gov.it

www.consulentidellavoro.it

www.correttainformazione.it

www.di-elle.it

www.diritto-lavoro.com

www.dottrinalavoro.it

www.firstonline.info

www.flcgil.it

www.forexinfo.it

www.gazzettaufficiale.it

www.guidafisco.it

www.ilfattoquotidiano.it

www.informaimpresa.it

www.inps.it

www.intrage.it

www.investireoggi.it

www.jobsact.lavoro.gov.it

www.leggioggi.it

www.leggo.it

www.lastampa.it

www.normattiva.it

www.panorama.it

www.pensionioggi.it

www.previdenzafacile.com

www.promopa.it

www.repubblica.it

www.rivisteweb.it

www.senato.it

www.sole24ore.it

www.tempor.it

www.wikipedia.org