

SPECIALE JOBS ACT

Tutte le novità della riforma

www.ilsol24ore.com

IL SOLE 24 ORE - Mercoledì 25 Febbraio 2015

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

Parte la sfida del nuovo lavoro

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

Maria Carla De Cesari

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

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

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

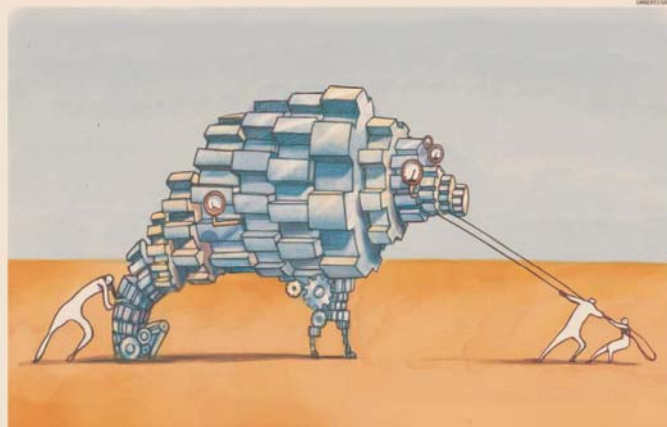
La formula indennitaria per i licenziamenti è controbilanciata dall'opzione normativa del contratto a tempo indeterminato, accompagnata dall'incentivo della deduzione, per i nuovi assunti fino al 31 dicembre: i datori di lavoro beneficeranno di uno sgravio contributivo fino a 8.060 euro, per tre anni.

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

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

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

INVERTITA CURIA DI
Maria Carla De Cesari,
Marco Peruzzi, Mauro Pizzini
e Matteo Priocchi



Le novità



LICENZIAMENTI ECONOMICI

Solo un risarcimento. A fronte di un licenziamento per motivi economici che viene giudicato illegittimo, il dipendente assunto con contratto a tutele crescenti non avrà più la possibilità di riprendere il suo posto di lavoro, nemmeno in caso di manifesta insussistenza del fatto. I datori di lavoro avranno inoltre a disposizione una procedura di conciliazione per evitare successivi contenziosi. Le nuove regole si applicano anche ai licenziamenti applicati anche ai nuovi assunti delle aziende che hanno fino a 15 addetti e, se superano tale soglia, pure a quelli già in servizio.

> pagina 42



LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

In caso di contenzioso relativo a un licenziamento per motivi disciplinari sarà fondamentale provare la sussistenza o meno del fatto materiale. Solo in quest'ultimo caso, infatti, il procedimento si potrà concludere con la reintegrazione del dipendente al suo posto di lavoro. In caso contrario, le nuove regole prevedono un risarcimento complessivo di 24 mensilità in base all'anzianità. Il contratto a tutele crescenti si applica anche ai nuovi assunti delle aziende che hanno fino a 15 addetti e, se superano tale soglia, pure a quelli già in servizio.

> pagina 43



AMMORTIZZATORI SOCIALI

Da maggio la Napsi prenderà il posto dell'Aspi e la nuova assicurazione sociale per l'impiego sarà potenzialmente utilizzabile da una platea più ampia rispetto all'ammortizzatore sociale che sostituisce. Sempre su questo fronte debutterà l'indennità di disoccupazione per i cc.co.co che prevede un tetto mensile invece dell'1 per cento della versione precedente. I disoccupati potranno contare inoltre sul contratto di ricollocazione che prevede l'intervento di intermediari per favorire l'individuazione di una nuova occupazione.

> pagina 44



CONTRATTI

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

> pagina 45-46



L'ANALISI

Arturo Maresca

Il tempo indeterminato finalmente competitivo

È troppo presto per una valutazione complessiva della portata e degli effetti delle innovazioni che il Governo si appresta a realizzare, ma già si delineano le linee direttrici della nuova politica del lavoro del Governo che intende operare un netto cambiamento rispetto a quella dell'ultimo decennio.

Infatti, fino alla legge Fornero, la flessibilità del lavoro e il contenimento dei costi venivano perseguiti attraverso i rapporti di lavoro flessibili (subordinati, coordinati, autonomi, associativi), senza toccare il contratto di lavoro a tempo indeterminato. Con l'effetto che le imprese erano indotte a utilizzare le altre tipologie contrattuali per acquisire lavoro flessibile e a minor costo.

La temporaneità e precarietà di questi rapporti comportava per i lavoratori (spesso quelli giovani) non solo un'occupazione discontinua, ma anche l'assoggettamento all'autorità del rinnovo del contratto. Ora il Governo vuole ribaltare la prospettiva incentivando le imprese a utilizzare il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ritenendo che con esso può crescere la produttività del lavoro, anche per gli investimenti formativi che il datore può programmare.

Per realizzare questo obiettivo il legislatore interviene su molti aspetti, ma sono tre i punti determinanti: 1) una forte riduzione del costo del (solo) contratto a tempo indeterminato realizzata con la legge di stabilità per il 2015; che prevede un generale esonero contributivo triennale e l'integrale deducibilità ai fini dell'Irpef; 2) la flessibilità funzionale interna alla gestione del rapporto di lavoro, fin qui sempre trascurata, ma che costituisce un punto qualificante e determinante della riforma che prevede la modifica di alcune norme storiche dello Statuto; l'articolo 13 sul mutamento delle mansioni e l'articolo 4 sul potere di controllo esercitato attraverso le nuove tecnologie; 3) un regime sanzionatorio del

licenziamento illegittimo che renda certi i costi ed escluda la reintegrazione nel posto di lavoro prevista dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

I punti 1) e 2) sono stati realizzati. Il punto 3) è oggetto dello schema di decreto legislativo approvato il 20 febbraio e che sarà importante seguire perché la flessibilità del lavoro non va concentrata in entrata o uscita, ma deve riguardare anche la gestione del rapporto di lavoro.

Per quanto concerne la riduzione del costo del contratto a tempo indeterminato essa viene stimata intorno al 30%, ed è tale da rendere questo contratto competitivo anche rispetto alle coccole al lavoro a partita Iva. Ed è questa competitività - più che i divieti e i vincoli che il legislatore delegato imporrà a queste forme contrattuali - che consentirà al contratto a tempo indeterminato di ingrossare il mercato del lavoro.

Quanto alle misure applicabili nel caso di licenziamento illegittimo, le tutele economicamente crescenti sembrano fornire una risposta adeguata rispetto agli obiettivi del legislatore.

Infatti "la reintegrazione nel posto di lavoro" che il legislatore ha occupato "si applica, ormai, in casi limitati e circoscritti e, ciò che più rileva, poco esposti alle incertezze applicative della giurisprudenza che hanno indotto negativamente sulla legge Fornero. Il giudice disporrà la reintegrazione solo nel caso del licenziamento discriminatorio, nullo, orale e, per quanto riguarda il licenziamento disciplinato, solo se il fatto materiale oggetto della contestazione è insussistente. Una insussistenza che il giudice deve accertare senza fare ricorso a valutazioni, ampiamente discrezionali, in ordine alla proporzionalità tra la sanzione del licenziamento e l'infrazione disciplinare. Questa valutazione rileverà ancora per l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento, ma non per quanto attiene la sanzione applicabile che sarà quella indennitaria collegata all'anzianità di servizio, da accreditamento dell'anzianità.

Sul piano della tutela del lavoratore, si può dire che essa non riguarda più il posto di lavoro, ma si proietta in una dimensione più europea che quella del sostegno alla ricollocazione attraverso l'attivazione delle politiche attive del lavoro mirate a ricoprire il lavoratore.

IL SOLE 24 ORE.com



QUOTIDIANO DEL LAVORO
Nuove indicazioni per gli esodi con prepensionamento

Oltre allo speciale sui Jobs act, sul Quotidiano del lavoro di oggi le Istruzioni Inps per i prepensionamenti previsti dalla legge Fornero e le procedure per il T30 precompilato.

www.quotidianolavoro.ilsol24ore.com

GIORNALISMO ECONOMICO

SPECIALE JOBS ACT

I licenziamenti

Motivo economico, niente reintegra

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

Angelo Zambelli

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

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

Nel caso in cui il giudice accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, infatti, il lavoratore avrà diritto esclusivo-

tivo, prevedono la possibilità di ottenere la «tutela reale» del posto di lavoro, seppur soltanto nei casi di «manifesta insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento».

In particolare, l'articolo 8 del Ddl Statuto stabilisce che il giudice, laddove accerti la manifesta insussistenza del fatto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può» condannare il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con il massimo di 12 mensilità (di cui la definizione di tutela reintegratoria «attenuata») e la deduzione sia di quanto il lavoratore ha percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative sia di quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. E inoltre dovuto il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione.

Al contrario, «nelle altre ipotesi» in cui viene accertata la non ricorrenza degli estremi del giustificato motivo, la tutela accordata al lavoratore è prettamente indennitaria (da 12 a 24 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto).

Il nuovo decreto pone fine a un sistema sanzionatorio che, nei riferimenti ad un concetto per definizione vago quale quello di «manifesta infondatezza», lasciava (e continuerà a lasciare per i «vecchi» assunti) alla discrezionalità del giudice un ruolo non secondario nella decisione in ordine alla reintegrazione o meno del lavoratore. Infatti, è eliminata la «tutela reale» per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Va sottolineata la modifica del legislatore, che nel testo definitivo del decreto ha sostituito alla «retribuzione globale di fatto» introdotta dalla legge 108/1990 quella prevista dall'articolo 210 del Codice civile che, da un lato, è certamente più puntuale dal punto di vista tecnico e, dall'altro, è tendenzialmente di maggior favore, essendo quest'ultimo un concetto estremamente ampio che ricomprende istituti nella pratica oggi spesso esclusi dal computo indennitario. Resta da verificare cosa intendano i legislatori con «ultima retribuzione globale di fatto», un'interpretazione di buon senso il riferimento potrebbe essere alla retribuzione annua precedente su cui è stato calcolato e accantonato il Tfr, piuttosto che la semplice retribuzione mensile, la cui base di calcolo potrebbe risentire di transitorio, quanto stagionali e/o periodiche oscillazioni.

L'accettazione dell'assegno - in una delle sedi «protette» previste dall'articolo 213, comma 4 del Codice civile o

La bussola

Le caratteristiche delle tre tipologie di conciliazione

AMBITO DI APPLICAZIONE

SEDE DI SVOLGIMENTO

AVVIO DELLA PROCEDURA

POSSIBILE ESITO

INCENTIVI ECONOMICI

RIFORMA FORNERO

Conciliazione obbligatoria per le Dtl (articolo 7 legge 604/1996, come modificata dalla legge 92/2012)

Licenziamento per giustificato motivo di lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del Jobs Act, aziende con più di 15 dipendenti

Direzione territoriale del lavoro

Il datore di lavoro che intende licenziare è obbligato a chiedere preventivamente l'attivazione della procedura

Accordo tra le parti o licenziamento

In caso di risoluzione consensuale del rapporto spetta comunque l'Aspi. Eventuali incentivi all'esodo sono esenti da contributi e soggetti a tassazione separata

COLLEGATO LAVORO

Conciliazione facoltativa per le Dtl di lavoro (articolo 30 legge 183/2010)

Qualsiasi controversia di lavoro

Direzione territoriale del lavoro o sedi previste dal Cnl

Una delle due parti della lite ha facoltà di chiedere lo svolgimento del tentativo di conciliazione

Accordo o prosecuzione della lite, in giudizio o in sede arbitrale

Non ci sono incentivi economici specifici

JOBS ACT

Conciliazione volontaria (articolo 6 schema di Digs attuativo della legge 183/2014)

Licenziamento per qualsiasi motivo di lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del Jobs Act, a prescindere dal numero di dipendenti

Dtl, commissioni sindacali, enti di certificazione

Il datore di lavoro per evitare la causa può offrire formalmente dopo il licenziamento una somma al lavoratore licenziato

Accettazione (con decadenza dal diritto a fare causa) o rifiuto

Le somme pagate (1 mese per anno di lavoro, da un minimo di 2 sino a un massimo di 18, con importi ridotti per le piccole imprese) sono esenti da contributi e tasse

Per evitare il contenzioso. L'azienda può fare il tentativo con assegno circolare

Offerta di conciliazione da 2 a 18 mensilità

Francesco Rotondi

Il decreto legislativo con le disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti introduce, in caso di licenziamento, un nuovo tentativo di conciliazione questa volta facoltativo.

Si assiste all'ennesimo tentativo di riduzione del contenzioso in materia di lavoro, in questo caso per il tramite di uno strumento innovativo, sicuramente più snello e immediato, diverso dal tentativo obbligatorio di conciliazione introdotto dalla riforma Fornero per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Infatti, «l'offerta di conciliazione» prevista nel decreto sul contratto a tutele crescenti stabilisce che il datore di lavoro potrà offrire al lavoratore, con assegno circolare, un importo esente da tasse e contributi, di ammontare pari a una mensilità per ogni anno di servizio (mensilità considerata sulla base della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto), in misura non inferiore a due e non superiore a 18 mensilità.

L'accettazione dell'assegno - in una delle sedi «protette» previste dall'articolo 213, comma 4 del Codice civile o

presso una delle sedi delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro - comporterà l'estinzione del rapporto dalla data di cessazione e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento, anche nel caso in cui questa sia già stata proposta dal lavoratore.

L'offerta di conciliazione potrà concretizzarsi, da parte del datore di lavoro, entro 60 giorni dal licenziamento, decorso il quale sarà sempre

ENTRO 60 GIORNI

Il datore potrà proporre un importo, esente da tasse e contributi, pari a una busta paga per ogni anno di servizio

possibile conciliare, con l'adifferenza che la somma non genererà più della totale esenzione fiscale, oltre che contributiva prevista dalla suddetta norma. La modalità di questo tipo di conciliazione non passa certo inosservata ma, nell'ottica della deflazione del contenzioso in materia di lavoro, costituisce sicuramente una novità di rilievo.

La totale esenzione fiscale, oltre che contributiva, dell'indennità prevista, incentiva

il datore di lavoro ad attivarsi per conciliare la lite, anche solo eventuale, che potrebbe sorgere considerando la lentezza delle decisioni dei tribunali e l'incertezza che affligge il datore di lavoro (come il lavoratore) nell'attesa di una decisione definitiva.

Importante novità è la pre-determinazione per legge dell'importo, calcolato sulla base di un criterio ben definito, vincolato all'anzianità di servizio e compreso tra un minimo di due e un massimo di 18 mensilità.

In particolare, al lavoratore potrà essere offerta una indennità compresa tra 2 e 18 mensilità affinché rinunci all'impugnazione del licenziamento, con il rischio che, banno iudicis, la somma accettata rispetto al criterio di quantificazione predisposto (una mensilità per ogni anno di servizio) segua la tassazione ordinaria.

E pertanto, da un lato la totale esenzione fiscale e contributiva, dall'altro il pagamento di una somma immediata di trattamento fruibile da parte del lavoratore potranno concretizzare la possibilità di una riduzione del contenzioso in materia di lavoro, tenendo conto che l'indennità prevista coprirà unicamente l'im-

pagazione del licenziamento; ciò significa che resterà fuori ogni altra pretesa del lavoratore derivante dal rapporto di lavoro (differenze retributive, Tfr, superiore inquadramento, eccetera) che il lavoratore potrà sempre far valere in giudizio.

Sempre in sede di conciliazione, la norma prevede che, se il datore di lavoro non si avvale di questo strumento, gli ulteriori somme pattuite per comporre ogni altra pretesa che potrà derivare dal rapporto o dai rapporti di lavoro intercorsi non sarà soggetta alla esenzione fiscale prevista ma seguirà il regime fiscale ordinario. Ebbene, si incentiva esclusivamente la rinuncia all'impugnazione del licenziamento.

Infine, per permettere il monitoraggio di questa modalità di conciliazione, la comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro dovrà essere integrata da una ulteriore comunicazione riguardante l'avvenuta conciliazione, la cui omissione comporterà una sanzione. Tramite questo sistema, sarà certamente assicurato il monitoraggio dell'istituto a danno però di un appesantimento della burocrazia collegata alla cessazione del rapporto di lavoro.

Procedure collettive. I casi di illegittimità

I criteri di scelta violati «costano» un risarcimento

Giuseppe Bulgarelli e Elci

La disciplina introdotta con il decreto legislativo sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti applica anche ai licenziamenti collettivi. In ipotesi di ritenuta illegittimità, dunque, anche a essi si applicherà la disciplina sulle tutele crescenti, con riconoscimento di due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio prestato, con una base minima di quattro mensilità e una soglia massima di 24 mensilità.

Identico rimane, dunque, il regime di tutela che si applica ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo individuale e a quelli collettivi, per tali dovendosi intendere i licenziamenti che sono stati adottati, per effetto di una riduzione o trasformazione di attività, nei confronti di almeno cinque lavoratori in un arco temporale di 120 giorni da parte di un'impresa che occupi più di 15 dipendenti, compresi i dirigenti.

La disciplina previgente, che continuerà ad applicarsi a tutti i rapporti di lavoro costituiti prima dell'entrata in vigore del decreto attuativo, stabilisce che, se emerge un vizio della norma che governano lo svolgimento della procedura collettiva, il licenziamento è sanzionato con un'indennità economica variabile tra 2 e 24 mensilità. Viceversa, se risulta che sono stati violati i criteri di scelta del lavoratore da licenziare, viene disposta la reintegrazione in servizio e i lavoratori hanno diritto all'ulteriore risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni perdute a seguito del licenziamento, fino a un massimo di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è, inoltre, tenuto in misura predeterminata, a versare ai contributi previdenziali e assistenziali.

Al contrario a tempo indeterminato a tutele crescenti si applica, invece, un regime in uscita completamente rinnovata anche con riferimento ai licenziamenti collettivi, perché scompare il reintegro e si prevede un'indennità risarcitoria certa e predeterminata in funzione dell'anzianità maturata dai dipendenti alla data del licenziamento. È una svolta importante, non solo perché viene eliminata la sanzione reintegratoria in caso di licenziamento collettivo illegittimo ma anche perché si individua ad origine la misura dell'indennità, senza più alcuno spazio di intervento per il giudice, che si limita ad applicare il parametro indennitario sulla base degli anni di servizio maturati dal lavoratore licenziato.

È una svolta tanto più importante per i licenziamenti col-

lettivi, in quanto le maggiori certezze acquisite in termini di predeterminazione dell'indennità e di eliminazione del reintegro si collocano in un contesto giurisprudenziale segnato da una diversità di interpretazioni sulla corretta applicazione dei criteri di scelta nell'individuazione dei lavoratori da licenziare all'esito della procedura collettiva.

La circostanza che ai vecchi rapporti di lavoro continuerà a essere applicata la disciplina dell'articolo 18 della legge 300/70 avrà come conseguenza che, nell'ambito di una medesima procedura collettiva, laddove il giudice del lavoro dovesse ritenere invalido il licenziamento, ad esempio, per viola-

LA SVOLTA

Tutele crescenti anche per le riduzioni di organico nei confronti di almeno cinque addetti in 120 giorni

PERIODO «TRANSITORIO»

Nello stesso procedimento il giudice applicherà ancora la disciplina dell'articolo 18 per i lavoratori con il «vecchio» contratto

zione dei criteri di scelta, troveranno applicazione due regimi di tutela tra loro diversissimi. Solo ai nuovi contratti si applicheranno le tutele crescenti in misura predeterminata, mentre ai vecchi contratti, pur nell'ambito dello stesso licenziamento collettivo, si applicheranno le tutele crescenti in misura predeterminata dalle valutazioni del giudice in materia di licenziamento e l'obbligatorietà contributiva.

IN SINTESI

VECCHI ASSUNTI
Per i vecchi assunti, nel caso di violazione dei criteri di scelta, è prevista la reintegrazione e un'indennità fino a un massimo di 12 mensilità. Solo l'indennità nel caso di violazione delle procedure

NUOVI ASSUNTI
Per gli assunti con contratto a tutele crescenti non si prevede reintegrazione in caso di licenziamento collettivo illegittimo ma un risarcimento, invece, da un minimo di quattro a un massimo di 24 mensilità.

IN SINTESI

VECCHI ASSUNTI
Resta la tutela reale nel caso di licenziamenti illegittimi per giustificato motivo oggettivo. In base alla legge Fornero, infatti, è possibile la reintegrazione (oltre al risarcimento) nel caso di manifesta insussistenza del fatto.

NUOVI ASSUNTI
Nel caso in cui il giudice accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo la tutela è indennitaria, da quattro a 24 mensilità della retribuzione a base del Tfr



SPECIALE JOBS ACT I licenziamenti

«Disciplinari» chiusi con indennizzo

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

Franco Toffoletto

La modifica dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori operata dal decreto sulle tutele crescenti fonde due ipotesi: l'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui la diretta dimostrazione in giudizio dell'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore al posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria (...). dal giorno dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative nonchè quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro (...), con un massimo di 12 mensilità.

Tre gli aspetti significativi di questa norma. Il primo, assai rilevante ed opportuno, è l'adeguamento ai codici disciplinari contenuti nella contrattazione collettiva, che, in presenza di problemi cronici e non occasionali, può essere giudicato in quanto in genere scritti in termini di licenziamento per giusta causa o per giusta causa (articolo 219 del codice civile).

I PRINCIPI

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

Per tale tipo di licenziamento, sopravvive, seppure in limitati casi, diversi nelle due norme, anche il rimedio della reintegrazione. Un rimedio assai eccezionale, che, tanto per essere chiari, in altri Paesi non è mai stato applicato dal giudice. Il decreto prevede che, se il licenziamento è discriminatorio, il giudice è tenuto a prescrivere un importo superiore al massimo indifferibile previsto nel caso, che è di 76.574 sterline, corrispondenti a circa 103.944 euro.

Nell'articolo 18 si prevede che la reintegrazione (seppure con una sanzione di risarcimento del danno limitati al massimo a 12 mensilità per il tempo trascorso tra il licenziamento e l'offerta di reintegrazione, senza il minimo di cinque mensilità, dedotto quanto comunque il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative o che avrebbe potuto percepire usando l'ordinaria diligenza) debba essere disposta dal giudice soltanto nel caso in cui sia accertata l'insussistenza del fatto contestato oppure nel caso in cui il fatto contestato sia vero, ma sia sanzionato dalla contrattazione collettiva applicata con una sanzione conservativa (multa o sospensione) e non con il licenziamento. La prova in giudizio dell'esistenza del fatto contestato

spetta al datore di lavoro.

Diversa, di molto, la previsione della nuova disciplina. Si prevede che esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui la diretta dimostrazione in giudizio dell'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore al posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria (...). dal giorno dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative nonchè quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro (...), con un massimo di 12 mensilità.

Tre gli aspetti significativi di questa norma. Il primo, assai rilevante ed opportuno, è l'adeguamento ai codici disciplinari contenuti nella contrattazione collettiva, che, in presenza di problemi cronici e non occasionali, può essere giudicato in quanto in genere scritti in termini di licenziamento per giusta causa o per giusta causa (articolo 219 del codice civile).

Il quadro dei licenziamenti per vecchi e nuovi assunti

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

LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

VECCHIO REGIME		NUOVO REGIME	
FINO A 15 DIPENDENTI	SOPRA I 15 DIPENDENTI	FINO A 15 DIPENDENTI	SOPRA I 15 DIPENDENTI
Nel caso di licenziamento illegittimo previsto un risarcimento da 2,5 a sei mensilità (in alternativa l'azienda può scegliere la riassunzione).	Nel caso di licenziamento in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo è riconosciuta un'indennità da 12 a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. In caso di manifesta insussistenza del fatto contestato, la reintegrazione e un risarcimento fino a 12 mensilità.	Prevista un risarcimento pari a una mensilità per ogni anno di servizio, con minimo di due e un massimo di sei.	Per i nuovi assunti non si dovrà esperire il tentativo di conciliazione alla DTL. Nel caso di licenziamento illegittimo è prevista un'indennità (non soggetta a contrattazione) proporzionata all'anzianità lavorativa, da un minimo di quattro fino a 24 mensilità.

LICENZIAMENTI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO SOGGETTIVO

VECCHIO REGIME		NUOVO REGIME	
FINO A 15 DIPENDENTI	SOPRA I 15 DIPENDENTI	FINO A 15 DIPENDENTI	SOPRA I 15 DIPENDENTI
Nel caso di licenziamento illegittimo previsto un risarcimento da 2,5 a sei mensilità (in alternativa l'azienda può scegliere la riassunzione).	Prevista la reintegrazione (risarcimento di almeno cinque mensilità) in cui sia accertata l'insussistenza del fatto contestato o se la violazione è punita, dalla contrattazione collettiva, con una sanzione conservativa. La prova dell'esistenza del fatto contestato spetta al datore di lavoro.	Prevista un risarcimento pari a una mensilità per ogni anno di servizio, con minimo di due e un massimo di sei.	Reintegrazione, con risarcimento (minimo 12 mensilità) solo nel caso in cui sia dimostrata, direttamente in giudizio, l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (senza alcuna valutazione circa la sproporzione della sanzione). In tutti gli altri casi somma risarcitoria da quattro a 24 mensilità.

LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI

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

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

VECCHIO REGIME	NUOVO REGIME
Nel caso in cui non sia stata rispettata la procedura di risarcimento da 12 a 24 mensilità. Nel caso in cui siano stati violati i criteri di scelta previsti dalla reintegrazione, insieme con un'indennità fino a 12 mensilità.	Nel caso in cui non sia stata rispettata la procedura di risarcimento da quattro (due mensilità per ogni anno di anzianità) con un minimo di quattro (due) fino a 24 mensilità. Lo stesso vale nel caso di violazione dei criteri di scelta.

Lo Statuto. Le conferme della disciplina

Viziati da nullità i recessi verbali o discriminatori

Piero Pizzati

Il decreto sulle tutele crescenti regola i licenziamenti discriminatori modificando solo parzialmente le previsioni di cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori nella versione successiva alla legge 92/12. Il regime sanzionatorio è analogo a quello dell'articolo 18, commi 1 e 2. In particolare, l'articolo 2 del nuovo decreto prevede che se il giudice accerta la nullità del licenziamento deve disporre la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro; in alternativa alla reintegrazione, il lavoratore può chiedere un'indennità (non assoggettata a contrattazione previdenziale) pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento.

Viene poi confermata la misura del risarcimento del danno commisurato a tutte le retribuzioni dal licenziamento sino alla effettiva reintegrazione, con un minimo garantito di cinque mensilità, e la condanna del datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo.

Diversa è invece la formulazione del decreto rispetto allo Statuto dei lavoratori per quanto attiene ai motivi di nullità del licenziamento.

L'attuale articolo 18 prevede, infatti, sei ipotesi di nullità: licenziamento discriminatorio causa di matrimonio; per violazione delle disposizioni sulla maternità e paternità; determinato da motivi illeciti; nullo per prescrizione legale e intimato in forma orale. Il nuovo decreto richiama, invece, solo due ipotesi di licenziamento nullo, cioè il licenziamento discriminatorio e quello verbale, facendo poi un generico riferimento a tutti gli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge.

Per quanto concerne il licenziamento discriminatorio, l'articolo 2 del decreto fa riferimento alle tradizionali ipotesi previste dall'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori (ovvero i motivi di natura politica, razziale, di lingua, sesso, handicap, età, orientamento sessuale e convinzioni personali). Anche per il licenziamento verbale valgono le regole già conosciute, cioè l'applicazione della tutela reale a prescindere dalla dimensione aziendale, con l'esclusione dell'onere dell'imputazione nei 60 giorni stante la formale inesistenza dell'atto di licenziamento.

Per quanto attiene invece all'interpretazione dell'espressione «altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge», essa - al di là dell'intenzione del legislatore - non può non rimandare anche al conte-

nuto dell'articolo 18 dello Statuto. In tal modo, tutte le ipotesi previste, compreso il licenziamento determinato da un motivo illecito determinante in base all'articolo 1345 del Codice civile, vengono comprese nella disciplina della nullità prevista dal decreto sulle tutele crescenti.

Non è l'unica formulazione del decreto, all'articolo 2 è stato aggiunto un comma, secondo cui la disciplina del licenziamento nullo trova applicazione anche nel caso in cui si accerti un difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore. Tale ipotesi era precedentemente contenuta nell'articolo 3 del decreto e cioè nell'ambito del licenziamento illegittimo per giustificato motivo soggettivo per giusta causa. Si è quindi irriducibile l'apparato sanzionatorio nei confronti del datore di lavoro, poiché è venuto meno il tetto massimo del risarcimento (12 mensilità) ed è invece stata inserita la soglia minima di 5 mensilità prevista per il caso di licenziamento nullo.

Non è invece inserito tra i casi di nullità il licenziamento illegittimo per superamento del periodo di compare, che rimane dunque disciplinato dall'articolo 3, comma 1, del decreto, con applicazione delle tutele crescenti ed esclusione della reintegrazione in servizio.

Infine, il decreto sulle tutele crescenti non applica le disposizioni della disciplina del licenziamento nullo del datore di lavoro, che, se assunti dopo la data di entrata in vigore del decreto, continuerà ad essere regolato dall'articolo 18, commi 1, 2 e 3 dello Statuto.

IN SINTESI

SE C'È DISCRIMINAZIONE

Il decreto sulle tutele crescenti modifica solo parzialmente le regole sul licenziamento discriminatorio. Viene prevista la reintegrazione, ma, in alternativa su richiesta del lavoratore, un'indennità, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento.

LE CAUSE DI NULLITÀ

Le casistiche scendono a due: il licenziamento discriminatorio e quello verbale. Il primo fa riferimento all'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori; il secondo, applica la tutela reale a prescindere dalla dimensione aziendale.

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

Pmi, oltre 15 addetti tutele crescenti per tutti

Simone Candelà

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

La tutela reale, posta dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, trova applicazione esclusivamente nei confronti dei datori di lavoro che integrino il requisito dimensionale previsto dalla legge 300/70 (oltre 15 dipendenti - oltre cinque in sede contrattata - occupati presso l'unità produttiva dove ha avuto luogo il licenziamento o nel territorio del comune, ovvero oltre

60 dipendenti occupati complessivamente da uno stesso datore di lavoro), restandone pertanto escluse quelle che sono state conseguentemente definite «piccole imprese». Al di sotto di tali soglie, trova infatti applicazione la disciplina del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

L'ECCEZIONE

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

zione la legge 604/66, in base alla quale, in caso di licenziamento illegittimo, il datore ha accesso automatico al pagamento dell'indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e sei mensilità (avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'an-

zianità di servizio, nonché al comportamento o alla condizione delle parti), senza possibilità di reintegrazione nel posto di lavoro salvo nei casi di licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale.

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

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

produttivo e industriale del nostro paese.

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

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

Viene ridotto l'ammontare dell'importo che può essere offerto al lavoratore in sede conciliativa al fine di evitare il giudizio relativo alla legittimità del licenziamento secondo quanto previsto dalla nuova offerta di

conciliazione. Introdotta con il decreto: anche in questo caso l'importo risulterà compreso tra una e sei mensilità.

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

Restano aperti alcuni profili interpretativi e alcune criticità. La prima riguarda il potenziale contrasto con il principio posto dalla legge delega, che prevede espressamente l'applicabilità della disciplina attuativa solo alle nuove assunzioni. Infatti, l'articolo 1, comma 3, del decreto prevede, nel caso delle

piccole imprese che superino la soglia occupazionale dei 15 dipendenti in conseguenza delle nuove assunzioni effettuate dopo l'entrata in vigore del decreto, che anche il licenziamento dei cosiddetti «vecchi assunti» sia disciplinato dalle nuove tutele, con ciò prestando il fianco a censure di legittimità costituzionale per eccesso di delega.

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

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

Disciplina uniformata

01 IL PRINCIPIO

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

02 L'OBIETTIVO

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

dimensioni ridotte

03 I RISARCIMENTI

Sul fronte delle indennità dovute dal datore di lavoro in caso di licenziamento illegittimo l'articolo 9 del decreto prevede un dimezzamento dell'importo dovuto in caso di licenziamento illegittimo. Analogamente viene dimezzato l'importo che può essere offerto dal datore di lavoro in sede conciliativa, con un tetto massimo di sei mensilità.

04 LA CRITICITÀ

Nel caso di piccole imprese che supereranno la soglia dei 15 dipendenti in conseguenza delle future nuove assunzioni l'articolo 1, comma 3, del decreto varato gli sconti sugli importi previsti per le nuove tutele che viene, il primo fa riferimento all'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori; il secondo, applica la tutela reale a prescindere dalla dimensione aziendale.

SPECIALE JOBS ACT

La disoccupazione

Platea più estesa per l'assegno Naspi

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

Antonio Camilione
Giuseppe Maccarone

Dal 1° maggio i lavoratori che perderanno involontariamente l'occupazione potranno contare su una nuova misura di sostegno al reddito. Si tratta della nuova Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) il cui decreto legislativo è stato approvato in via definitiva il 24 febbraio.

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

Tre i presupposti contemporanei per accedere alla nuova prestazione: lo status di disoccupato (articolo 1, comma 2, lettera c, Dlgs 98/00) il possesso di contributi per almeno 13 settimane nei quattro anni precedenti la perdita del lavoro, 30 giornate di lavoro effettivo, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Per l'Aspi è, invece, richiesta la presenza di contribuzione (Dlgs 98/00) la misura di contribuzione nel biennio antecedente il primo giorno di disoccupazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di lavoro.

L'organizzazione della Naspi, altresì, subordinata alla regolare partecipazione alle politiche attive proposte dal Servizio per l'impiego.

La Naspi va raggionata alla retribuzione media mensile che si ottiene considerando gli importi previdenziali degli ultimi quattro anni. Il totale va diviso per le settimane di contribuzione e il risultato va moltiplicato per 4,33 (per rapporto a mese). Rispetto all'Aspi, quindi, aumenta l'arco temporale (quattro anni in luogo di due) preso in considerazione per l'individuazione della retribuzione media mensile e questo, in molti casi, contribuirà a ridurre l'entità. Laddove la retribuzione media mensile sia pari o inferiore a 1.995 euro (valore 2014 annualmente rivalutabile), l'indennità sarà il 75% dell'importo. Nelle ipotesi in cui sia superiore, la prestazione sarà pari al

75% di 1.995 euro, aumentato del 25% della differenza tra la retribuzione media mensile e 1.995 euro. E, in ogni caso, previsto un massimo di 3.000 euro, rivalutatosi ogni anno.

Rispetto ai criteri di determinazione della prestazione, vengono confermati gli indirizzi già seguiti per l'Aspi. Differente, invece, è il calcolo. La Naspi diminuisce del 25% mensile a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione e di un ulteriore 25% dopo il dodicesimo mese.

Diversa anche la durata: la Naspi non segue le logiche dell'età del lavoratore (fino a 50 anni ovvero oltre) che caratterizzava l'Aspi. La nuova indennità è, infatti, concessa mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà di quelle oggetto di contribuzione negli ultimi quattro anni. Ne consegue che, al massimo, la durata sarà 24 mesi. Dal 1° gennaio 2017, la prestazione si ridurrà fino a un massimo di 18 settimane di fruizione.

Come l'Aspi è a tutto vantaggio dei beneficiari, la nuova indennità non soggiace al prelievo del 58,4% previsto dalla legge 47/86.

I lavoratori che hanno titolo alla Naspi devono richiederla telematicamente all'Inps, entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Il termine è decadenza dal giorno successivo a quello di trasmissione.

IN SINTESI

LA NASPI

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

L'ASSEGNO NASPI

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

Gli ammortizzatori a confronto

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

IL CALCOLO

Lavoratori di 53 anni, che - nei quattro anni precedenti (208 settimane), interamente coperti da contribuzione - ha ricevuto le seguenti retribuzioni imponibili: 425.000 (1° anno precedente); 24.500 (2° anno precedente); 24.000 (3° anno precedente); 23.700 (4° anno precedente)

NASPI	ASPI
- Per la Naspi la retribuzione da assumere a base di calcolo, è data dall'imponibile previdenziale del lavoratore degli ultimi quattro anni (97.200 X 4,33), la retribuzione mensile di riferimento sarà, quindi, pari a 2023,44 euro. - Occorre, quindi, un doppio calcolo. Dapprima si determina la prestazione base (75% di 1.995) che corrisponde a 896,25. - A questo importo va sommato il 25% del differenziale tra il reddito di riferimento mensile del lavoratore (2023,44) e la soglia (1.195). - La quota di prestazione ulteriore sarà di 207,11 euro [(2023,44 - 1.195) X 25%]. L'importo totale complessivo della nuova indennità sarà pari a 1.103,36 (896,25 + 207,11). - Il lavoratore può usufruire della Naspi per 24 mesi (104 settimane). La prestazione si riduce del 25% mensile dal primo giorno del 4° mese di fruizione.	- Per l'Aspi si deve prendere a parametro la retribuzione complessiva del lavoratore negli ultimi due anni, comprensiva di tutti gli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive (49.500 X 4,33), la retribuzione mensile di riferimento sarà, quindi, pari a 2.060,91 euro. - Occorre un doppio calcolo. Dapprima si determina la prestazione base (75% di 1.195,37) che corrisponde a 896,53 euro. - All'importo va sommato il 25% del differenziale tra il reddito di riferimento mensile del lavoratore (2.060,91) e la soglia ipotetica (1.195,37). - La prestazione ulteriore sarà di 216,39 [(2.060,91 - 1.195,37) X 25%]. L'importo totale complessivo della nuova indennità sarà pari a 1.112,92 (896,53 + 216,39). Il lavoratore usufruisce della prestazione per 12 mesi. L'Aspi è ridotta del 15% dal 6° mese.

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

PROCESSO CIVILE TELEMATICO | COMMERCIALISTI | AVVOCATI | AZIENDE | SINDACATI | PATRONATI

CON LA SUITE FALLCO
SEI TU
A SCEGLIERE COSA TI SERVE!

Scopri l'ampia linea di software dedicata al Processo Civile Telematico



FALLCO FALLIMENTI
per la gestione delle procedure concorsuali ed esecutive (fallimento, concordato)

FALLCO ESECUZIONI
per la gestione delle procedure esecutive (mobiliari e immobiliari)

FALLCO CTU
per il Professionista, nominato Consulente Tecnico d'Ufficio, che deve predisporre gli atti e depositarli in modo telematico.

FALLCO LEGALE
per l'Avvocato che deve predisporre gli atti e depositarli in modo telematico.

FALLCO

ZUCCHETTI
SOFTWARE GIURIDICO
IL SOFTWARE CHE CREA SUCCESSO

www.fallco.it

ZUCCHETTI SOFTWARE GIURIDICO - Via Enrico Fermi, 134 - 36100 Vicenza - Tel. 0444 346211 - e-mail: marketing@fallco.it - www.fallco.it

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

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

Silvia Spattini
Josef Tscholl

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

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

La principale differenza della nuova prestazione per i collaboratori coordinati e continuativi rispetto alle precedenti consiste nell'essere una prestazione periodica (mensile) e non più un trattamento una tantum. Inoltre, la nuova prestazione viene erogata agli aventi diritto nell'anno in cui si verifica l'evento di disoccupazione, mentre le prestazioni

precedenti erano riferite ad eventi di disoccupazione verificatisi nell'anno precedente. Viene meno, adesso, anche il requisito della monocompertenza e il possesso di un reddito lordo complessivo superiore al limite di zona euro nell'anno precedente (conseguito in qualità di collaboratore coordinato e continuativo).

Anche se ai collaboratori coordinati e continuativi non è applicata la stessa prestazione dei lavoratori fino ad oggi (Naspi), molti profili dell'indennità Dis-Coll (per esempio la determinazione di un reddito di riferimento, il calcolo dell'ammontare e della durata dell'indennità) sono disciplinati in modo simile. Nel dettaglio, sono destinati a questa prestazione i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'Inps, esclusi gli amministratori e i sindaci delle società. I destinatari, inoltre, non devono avere partita Iva e non devono essere pensionati. Ulteriore requisito è la disoccupazione involontaria e acquisita allo stato di disoccupazione (come previsto dalle norme di legge). Sono, poi, individuati i requisiti contributivi, consistenti in tre mesi di contribuzione nel periodo tra il 1° gennaio dell'anno solare precedente e la disoccupazione e un mese di contribuzione nell'anno solare della disoccupazione.

L'ammontare dell'indennità è pari al 75% del reddito medio mensile calcolato sull'anno di cessazione dal lavoro e sull'anno solare precedente, fino ad un reddito di riferimento di 1.995 euro per il 2015. In caso di reddito superiore, l'indennità è incrementata del 25% della differenza tra il reddito medio mensile e il 1.995 euro. Come per la Naspi, l'importo massimo della prestazione è di 1.300 euro per il 2015 e a partire dal quarto mese si riduce del 25% al mese.

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

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

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

Politiche attive

Ricollocazione,
una dote
a tutti
i disoccupati

Gianni Bocchieri

Il decreto legislativo di riforma degli ammortizzatori sociali ha confermato la nuova disciplina del contratto di ricollocazione, quasi completamente riscritta dall'accordo raggiunto nella Conferenza Stato-Regioni del 12 febbraio scorso.

In particolare, rispetto alla versione originaria, oltre a novità sulla gestione amministrativa, il testo finale dell'articolo 7 ha confermato l'ampliamento della platea dei beneficiari del contratto di ricollocazione: da tutte le persone in stato di disoccupazione e a mantenuto il riferimento ai servizi per il lavoro pubblico o a privati accreditati per ottenere un servizio di assistenza intensiva per la ricerca di lavoro, anziché ai soli Centri pubblici per l'impiego.

La disciplina del contratto di ricollocazione come la misura principale per le politiche attive, di cui anticipa i principi di universalità dei beneficiari, di organizzazione del mercato del lavoro fondato sui servizi all'impiego pubblici e privati accreditati e di premialità nella remunerazione degli stessi servizi al lavoro, proporzionale alla difficoltà di ricollocazione e sulla base dei risultati occupazionali conseguiti.

La disciplina del contratto di ricollocazione prevede che tutte le persone in stato di disoccupazione (articolo 1, comma 2, lettera c) del Dlgs 98/2000 hanno il diritto di ricevere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro, dai servizi per il lavoro pubblico o dai soggetti privati accreditati, purché definiscano il loro profilo personale di occupabilità (il cosiddetto "profilo"), secondo la procedura che sarà prevista dal decreto delegato sulle politiche attive.

Per fruire del servizio personalizzato di assistenza nella ricerca di lavoro, ai disoccupati è riconosciuta una dote individuale di ricollocazione di ammontare proporzionato al profilo e accreditati, che potranno incassare il soltanto a risultato occupazionale ottenuto.

Il contratto di ricollocazione dovrà prevedere il diritto del disoccupato a ricevere dal soggetto accreditato l'assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore e correlativamente il suo dovere di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte dallo stesso soggetto accreditato. Inoltre, è previsto il diritto-dovere del lavoratore a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro, organizzate e predisposte sempre dal soggetto accreditato.

La mancata partecipazione all'iniziativa è prevista dal contratto di ricollocazione e determina la decadenza dalla dote di ricollocazione, così come il rifiuto di un'offerta di lavoro congrua (articolo 4, comma 1, lettera c) del Dlgs 98/2000). Inoltre, la decadenza dalla dote di ricollocazione comporta anche l'automatica decadenza dallo stato di disoccupazione.

Il contratto di ricollocazione finanziato dalle politiche attive istituito dalla legge di stabilità per il 2014 (articolo 10, comma 25, legge 147/2013), presso il ministero del Lavoro, la cui dotazione iniziale di 80 milioni di euro per il 2015 e di 20 milioni di euro per il 2016 è incrementata di 32 milioni di euro, solo per quest'anno, con le risorse del contributo dovuto dai datori di lavoro nel caso di licenziamento. Infine, dal 2015 si provvede al rifinanziamento del Fondo con le risorse derivanti dalle decreti legislativi attuativi della legge delega del Jobs Act. Le Regioni potranno utilizzare finanziare il contratto di ricollocazione, nell'ambito della loro programmazione delle politiche attive del lavoro.

SPECIALE JOBS ACT I rapporti di lavoro

Multa per i troppi contratti a termine

Scatta la sanzione amministrativa per superamento del limite del 20% del personale

Giampaolo Falasca

Sul contratto a termine lo schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio chiarisce che il superamento del plafond di utilizzo è soggetto solo alla sanzione amministrativa. Quanto alle regole di funzionamento del contratto a tempo determinato - durata, proroghe, rinnovi - lo schema di Dlgs contiene poche modifiche. Si tratta di una scelta opportuna, in quanto questo contratto è stato interessato da una profonda revisione solo lo scorso anno (con il Dlgs 2014/4); non avrebbe senso approvare una nuova riforma, anche perché le regole attuali hanno mostrato di funzionare bene.

Lo schema di decreto legislativo mantiene, quindi, la disciplina attuale, imperniata su un doppio limite, quantitativo

lettivo di qualsiasi livello di modificare il tetto numerico.

Una innovazione importante riguarda, come detto, il regime sanzionatorio. La riforma dello scorso anno ha introdotto una sanzione amministrativa, applicabile ai casi di superamento del limite quantitativo, di importo pari al 20% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto, se lo sfioramento del tetto quantitativo interessa solo un lavoratore; la sanzione sale al 50% per i lavoratori che determinano uno sfioramento superiore della soglia legale o contrattuale.

Questa innovazione, al momento dell'approvazione della riforma dello scorso anno, aveva scatenato un intenso dibattito tecnico, in quanto si comprendeva che la nuova sanzione avesse un carattere sostitutivo della conversione del contratto (come emergeva dai lavori parlamentari) o se invece avesse un carattere aggiuntivo rispetto alle sanzioni esistenti, che restavano in vita (come suggeriva il testo letterale della norma, frutto di un percorso di approvazione molto frettoloso). Lo schema di decreto risolve questo dubbio chiarendo che, per il solo caso del superamento dei limiti quantitativi, non si applica la conversione del rapporto a termine, ma solo la sanzione amministrativa.

LA DISCIPLINA

Confermata la durata massima di 36 mesi con la possibilità di stipulare un nuovo rapporto davanti alla Dtl

e di durata. Viene confermato il tetto di durata massima del lavoro a termine (inteso come rapporto diretto oppure come missione resa nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato) a 36 mesi, anche non continuativi. La legge stabilisce che nel conteggio entrano i periodi svolti per «missioni equivalenti»: questo riferimento, contenuto nella normativa attuale, pare allora impreciso e ormai superato dalla scomparsa della causale e si presta a potenziali abusi.

Una volta scaduti i 36 mesi, il progetto di riforma conferma la regola che consente di stipulare un ulteriore contratto a termine, mediante una speciale procedura di convalida davanti alla direzione distrettuale del Lavoro. Questo contratto ulteriore può avere una durata di 12 mesi (peraltro più lungo di quello previsto oggi sulla base degli accordi interconfederali vigenti). Confermata anche la disciplina dei limiti quantitativi: i rapporti a termine non possono superare il 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato al 1° gennaio e se l'attività inizia nel corso dell'anno, il riferimento è all'organico presente alla data dell'assunzione. La nuova formulazione della norma sembra rimovere il dubbio sul criterio di calcolo dei contratti a termine (per sorta, oppure come media) sotto a seguito della riforma dello scorso anno.

Resta confermata anche la possibilità per i contratti col-

Le modifiche



01 | LE NOVITÀ DEL TEMPO DETERMINATO

- In caso di superamento del limite quantitativo, il rapporto a termine non viene trasformato in indeterminato e si applica solo la sanzione amministrativa
- Chiarito che in caso di violazione delle regole sul contratto a termine l'indennità risarcitoria ristora per intero il pregiudizio del lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive

02 | COSA CAMBIA PER LA SOMMINISTRAZIONE

- È cancellata la casistica di ammissibilità dello staff leasing ma questo tipo di lavoratori non può superare il 10% dell'organico al 1° gennaio di ogni anno, con possibilità per il Ccnl di modificare la soglia
- In caso di conversione della somministrazione a termine si applicano i tetti risarcitori compresi tra 2,5 e 12 mensilità
- Scompaie la possibilità di ammettere, mediante accordo sindacale, l'utilizzo del lavoro somministrato nei casi di crisi aziendale
- Cancellato il diritto dei somministrati all'informazione sui posti vacanti in azienda

03 | ELIMINAZIONE DELL'OBBLIGO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO DA APPLICARE AL DIPENDENTE

- Eliminato l'obbligo per l'utilizzatore di comunicare il trattamento economico da applicare al dipendente
- Cancellata la norma che escludeva l'applicazione del diritto di precedenza nella somministrazione di lavoro
- Eliminata la possibilità di pattuire un compenso per i servizi resi dall'agenzia per la formazione del lavoratore, nel caso in cui l'utilizzatore assuma il lavoratore al termine della missione

Somministrazione. La liberalizzazione nei settori di utilizzo si accompagna al plafond del 10% sull'organico Staff leasing sganciato dal tipo di attività

di Giuseppe Longo

Somministrazione in chiaro: il progetto di riforma presentato dal governo. Accanto a innovazioni importanti e attese da anni - la cancellazione della casistica di ammissibilità dello staff leasing - la bozza di decreto legislativo ridefinisce in maniera abbastanza precisa la normativa, andando a toccare in maniera apparentemente casuale (e con qualche errore, come il rinvio al Regolamento comunitario 800/2008, ormai superato) norme che non creavano alcun problema applicativo.

Partiamo dalle innovazioni positive. Lo schema di decreto cancella la norma che delimitava l'utilizzo della somministrazione a tempo indeterminato solo ad alcuni settori o tipi di attività. Questa norma risultava ormai anacronistica, essendo ancorata a casistiche risalenti alla legge 1369/1960 relative a concetti estremamenti vaghi (per esempio, consulenza direzionale). Con il progetto di riforma, la somministrazione a tempo indeterminato potrà essere utilizzata per qualsiasi settore e per qualsiasi attività, in coerenza con la propria natura di contratto flessibile ma stabile (il lavoratore ha un contratto a tempo indeterminato). Il decreto introduce tuttavia un tetto quantitativo, pari al 10% del numero di lavoratori presenti in organico al 1° gennaio di ogni anno. L'aver fissato questo limite quantitativo nella direzione contraria rispetto a quanto prevede la normativa comunitaria.

Se il lavoro a termine è co-

rativo nazionale la possibilità di modificare il tetto.

Una innovazione positiva consiste nella scomparsa dell'oscura fattispecie della somministrazione fraudolenta, che di fatto non ha mai funzionato, in quanto richiedeva una prova "diabolica". Sempre in tema di regime sanzionatorio, la legge stabilisce - confermando l'orientamento della Cassazione - l'applicabilità dei tetti risarcitori (da 2,5 a 12 mensilità) previsti dal collegato lavoro ai casi di conversione della somministrazione a termine.

Manca invece una norma che, al pari di quanto accade per il contratto a termine, chiarisca che il superamento dei limiti quantitativi comporta esclusivamente l'applicazione di una sanzione amministrativa.

Altrettanto inspiegabili sono ancora possibili abrogazioni di regole che, sino ad oggi, hanno funzionato bene. Viene cancellata la norma che escludeva l'applicazione del diritto di precedenza nella somministrazione di lavoro, e scompare la possibilità di ammettere, mediante ac-

cordo sindacale, l'utilizzo del lavoro somministrato nei casi di crisi aziendale.

Infine, ci sono misure che rischiano di determinare un arretramento nelle condizioni di tutela dei lavoratori. Viene meno, in tema di sicurezza sul lavoro, la facoltà di delegare all'utilizzatore la gestione della formazione e l'addestramento sui rischi generali, viene cancellato il diritto dei somministrati all'informazione sui posti vacanti presso l'utilizzatore e scompare l'obbligo sempre per quest'ultimo di comunicare il trattamento economico da applicare al dipendente. Tale passaggio è invece importante, in quanto è funzionale all'adempienza per il lavoro, dell'obbligo di parità di trattamento.

Scompare anche la norma che consentiva al somministratore e all'utilizzatore di pattuire un compenso per i servizi resi dall'agenzia per la formazione del lavoratore, nel caso in cui l'utilizzatore assuma il lavoratore al termine della missione.

G. Fal.

di Giuseppe Longo

L'organizzazione dell'impresa

Al dipendente anche mansioni di livello inferiore

Aldo Bottini

Lo schema di Dlgs che contiene il testo organico delle tipologie contrattuali, approvato, in prima lettura, dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio scorso, riscrive il testo dell'articolo 203 del codice civile, che regola la possibilità di modificare le mansioni del lavoratore (il cosiddetto vs variandi).

La norma attuale, che risale allo Statuto dei lavoratori, è caratterizzata da una particolare rigidità, che ha generato nel corso degli anni un notevole volume di contenzioso, oltre ad ostacolare in maniera rilevante i processi di riorganizzazione aziendale. Il decreto di modifica ne perpe le mansioni, cioè di assegnare al lavoratore a mansioni inferiori con un'attribuzione di un diverso inquadramento, né la diminuzione della retribuzione. Potranno

sulla posizione del lavoratore. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni corrispondenti al livello inferiore potranno poi essere previste dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il demansionamento unilaterale sarà dunque possibile, con un doppio limite: la sua ricorrenza ad una riorganizzazione aziendale che coinvolga la posizione del lavoratore e l'appartenenza delle nuove mansioni al (solo) livello di inquadramento contrattuale immediatamente inferiore. In ogni caso, la dequalificazione unilaterale non può comportare né l'attribuzione di un diverso inquadramento, né la diminuzione della retribuzione. Potranno

LE CONDIZIONI

La dequalificazione non potrà tuttavia comportare un diverso inquadramento o un calo della retribuzione

venire meno alcuni elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

È previsto che il mutamento di mansioni si accompagni ad un obbligo di formazione, la cui mancanza tuttavia non determina la nullità del provvedimento. Inquadramento e trattamento retributivo potranno essere modificati, per adeguarli alle diverse (eventuali) mansioni, solo con il consenso del lavoratore, manifestato con accordi raggiunti nelle cosiddette sedi protette (Dil, sede sindacale e giudiziaria, commissioni di certificazione). Tali accordi, che non incontrano il limite del livello d'inquadramento immediatamente inferiore, dovranno essere raccolti all'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Anche il nuovo testo dell'articolo 203 prevede il diritto del lavoratore, in caso di assegnazione a mansioni superiori, al trattamento corrispondente alla attività svolta, ma con due importanti novità. La prima consiste nella previsione che l'assegnazione di lavoro definitiva (salvo che sia stata disposta per ragioni sostitutive dopo sei mesi, e non più tre, dopo così più tempo) non comporti l'abrogazione dell'obbligatorietà del superiore incarico. La seconda è la possibilità di una diversa volontà del lavoratore, quindi sostanzialmente la derogabilità convenzionale della disposizione.

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

Le collaborazioni restano ma perdono il progetto

Alfredo Casotti

Maria Rosa Ghelard

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

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

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

esclusivamente personali, continue, di contenuto ripetitivo, con modalità di esecuzione organizzate dal committente. Secondo la giurisprudenza di legittimità, la continuità consiste nella prestazione perdurante nel tempo e comporta un impegno costante del prestatore a favore del committente; la coordinazione quando vi è una consuetudine funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o, più in generale, nelle finalità perseguite dal committente; la personalità quando il prestatore è la persona fisica che presta la prestazione lavorativa.

IL SUPERAMENTO
Sono cancellate le associazioni in partecipazione. Salvo fino alla cessazione delle già in corso

rato rispetto ad altri fattori. Pertanto, anche se le «coccine» non avranno più bisogno del «progetto», le stesse dovranno presentare tutti i requisiti, di autonomia e di continuità, di subordinazione e di coordinazione. I lavoratori subordinati e i collaboratori coordinati e continuativi sono disciplinati dal codice di procedura civile.

Restano «salve» dal lavoro subordinato: «Le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in considerazione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore».

Cosa cambia

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

LAVORO AUTONOMO, TIPOLOGIE CONTRATTUALI ABBROGATE	Collaborazioni a progetto e con partita Iva	Dalla data di entrata in vigore del decreto per la semplificazione e il riordino delle forme di lavoro
ESIMENTI	Collaborazioni coordinate e continuative rese con modalità ripetitive, organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro	Dal 1° gennaio 2016
PERMANENZE	Associazioni in partecipazione il cui conferimento è formato da una prestazione lavorativa	Dalla data di entrata in vigore del decreto delegato
LA STABILIZZAZIONE	Le collaborazioni a progetto e con partita Iva e le associazioni in partecipazione in corso alla data di entrata in vigore del decreto delegato arrivano alla loro scadenza	

L'iscrizione in Albi

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

«Le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni. Ai contenuti dei rapporti di lavoro il decreto delegato, se confermato nella sua versione attuale, consente di assumere a tempo determinato i lavoratori impiegati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto o con partita Iva, rese con modalità che non consentirebbero il permanere con le nuove regole. L'assunzione potrà avvenire nel periodo temporale fra l'entrata in vigore del decreto (il giorno successivo alla sua pubblicazione sulla «Gazzetta Ufficiale») e il 31 dicembre 2015. Possibile, quindi, utilizzare

il contratto di lavoro a tempo determinato a tutele crescenti, nonché usufruire dell'esenzione triennale dei contributi previdenziali di cui alla legge 198/2014. L'assunzione consente l'estinzione degli illeciti in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi all'eventuale errona qualificazione del rapporto lavorativo. L'ingresso a condizione che i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano atti di conciliazione, contenenti la rinuncia a qualsiasi possibile pretesa inerente la qualificazione del passato rapporto di lavoro e il diritto di lavoro non receda dal contratto nel 12 mesi successivi all'assunzione, a meno che ciò non sia previsto per giustificato motivo soggettivo.

Il decreto elimina l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Potranno continuare fino alla scadenza i rapporti di lavoro in essere al 31 dicembre 2015. Possibile, quindi, utilizzare

GIUSTIZIA E SENTENZE

In breve

CASSAZIONE
Parolisi, da rivedere
aggravante crudeltà



La «mera reiterazione del colpevole», anche se «consistente», non può essere ritenuta «fonte di aggravamento di pena», in relazione all'aggravante dell'aver agito con crudeltà. La Cassazione ha motivato così il rinvio in appello del processo a Salvatore Parolisi (per l'omicidio della moglie, Melania Rea) per rideterminare al ribasso la pena a 30 anni inflittagli. Corte di Cassazione, sentenza 24 febbraio 2015, n. 8163

Ipoteca su impresa conferita in fondo

Equitalia può iscriverla ipoteca sull'impresa conferita in un fondo patrimoniale se dimostra che il debito, per quanto nell'esercizio dell'impresa, è stato contratto per esigenze della famiglia. Corte di Cassazione, ordinanza 24 febbraio 2015, n. 3738

COLPA

Cinque convegni ad Ascoli Piceno

Iniziativa il 12 febbraio, l'attività di formazione sulla colpa, rivolta ad avvocati e non curata dalla Camera penale di Ascoli Piceno, riprenderà all'auditorium del Polo di S. Agostino il prossimo 26 marzo. I successivi appuntamenti, sempre di pomeriggio, 10 aprile, 14 maggio e 4 giugno.

A CURA DI Enrico Bronzo

Tribunale di Novara. Segna il passo la principale novità di fine 2014 sui pignoramenti

Banca dati Pa «vietata» all'ufficiale giudiziario

Senza decreti attuativi, inapplicabili le misure sull'esecuzione

Gianni Negri

MILANO

Niente da fare per l'accesso degli ufficiali giudiziari alle banche dati della pubblica amministrazione. Per ora una delle misure sulle quali più ha puntato il ministero della Giustizia per restituire un minimo di incisività alla fase esecutiva resta in lista d'attesa. Il tribunale di Novara (con provvedimento del 12 gennaio) ha infatti respinto l'istanza avanzata da una creditrice con la quale veniva chiesta l'iscrizione all'accesso diretto da parte degli ufficiali giudiziari alle banche dati pubbliche.

Il provvedimento presidenziale sottolinea innanzitutto che la novità, che ha come obiettivo una più efficace ricerca dei beni da pignorare, si può applicare so-

lo ai procedimenti iniziati a decorrere dall'1 dicembre 2014 (tredecimo giorno dall'entrata in vigore della legge n. 104/2014 che ha introdotto un pacchetto di misure urgenti sulla giustizia civile). Tuttavia la pietra tombale è costituita dall'assenza, almeno per ora, dei decreti attuativi che devono essere messi a punto dal ministero della Giustizia, di concerto con il Mef e con l'Interno (con parere anche del Garante della privacy) sull'individuazione dei casi, dei limiti e delle modalità di disiscrizione della facoltà d'accesso alle banche dati. I medesimi decreti dovranno anche precisare meglio le modalità di trazione e conservazione dei dati.

È vero poi che il creditore può sempre chiedere direttamente informazioni ai gestori delle

banche dati dopo avere ricevuto l'autorizzazione del presidente del tribunale, ma anche questa possibilità è condizionata. È precisamente può concretizzarsi solo quando le strutture tecnologiche a disposizione degli ufficiali giudiziari non sono funzionali. Tuttavia, i ragionieri che fanno l'elenco dei debitori e, a loro modo, suonano di monito al ministero della Giustizia perché acceleri tempi di approvazione.

Solo allora potrà partire una procedura secondo la quale il creditore può chiedere che sia stata la ricerca telematica al presidente del tribunale del luogo in cui il debitore ha la residenza, il domicilio, la dimora o la sede. Per farlo, va pagato il contributo unificato di 45 euro. Nell'istanza

vanno indicati indirizzo di posta elettronica ordinaria, numero di fax e indirizzo Pec del difensore. Il presidente del tribunale verifica il diritto del creditore all'esecuzione forzata e, se lo considera fondato, autorizza la ricerca telematica. Quindi dispone che l'ufficiale giudiziario acceda con collegamento telematico diretto ai dati contenuti nelle banche dati delle Pa o alle quali le stesse possono accedere, nell'anagrafe tributaria, compreso l'archivio dei rapporti finanziari, nel pubblico registro automobilistico e nei database degli enti previdenziali. L'obiettivo è quello di acquisire tutte le informazioni rilevanti per individuare cose e crediti da sottoporre a esecuzione.

INFORMAZIONE PROMUOVIBILE

Corte diritti dell'uomo. Prevale il diritto di cronaca, la persona interessata non era riconoscibile

Giornalisti, sì alle telecamere nascoste

Marina Castellana

La Corte europea dei diritti dell'uomo si pronuncia, per la prima volta, sull'utilizzo di una telecamera nascosta da parte di giornalisti, finalizzato a un reportage di interesse generale per la collettività. Il caso, fondato da ragioni giornalistiche e condannando la Svizzera i cui giudici nazionali avevano sanzionato i reporter per la diffusione delle registrazioni senza autorizzazione della persona interessata. Un ulteriore rafforzamento della libertà di stampa quello che arriva da Strasburgo

con la sentenza di ieri, Haldimann c. Svizzera, con la quale la Corte è stata netta nel ritenere che la condanna dei giornalisti per l'uso di una telecamera nascosta è una violazione del diritto di cronaca.

Per documentare pratiche contrarie ai consumatori nella vendita di polizze assicurative, una giornalista si era finta cliente e aveva registrato un breve colloquio con un broker. Il filmato era andato in onda nel corso di un reportage. I giornalisti dell'emittente televisiva erano stati condannati in sede penale a una sanzione

pecuniaria. Una conclusione in contrasto con l'articolo 10 della Convenzione europea. È vero, riconosce Strasburgo, «che è stata un'ingerenza nella vita privata del broker, i giornalisti avevano avuto, poi, l'accortezza di incontrare l'agente in un luogo diverso rispetto agli uffici dell'assicuratore che gli avevano dato la possibilità di intervenire nel corso della trasmissione. Insieme, inoltre, non era focalizzato sull'agente, ma sulle pratiche commerciali di una categoria professionale e la veridicità delle informazioni non era mai stata contestata».

Il principio era stato già affermato dalla Cassazione e ora viene confermato chiaramente dal Tribunale di Roma, come naturale conseguenza della corretta interpretazione dell'articolo 5 della legge 80/1970. La norma dispone che l'ascolto delle comunicazioni è consentito solo quando è necessario per la giustizia o per la pubblica sicurezza. Il Tribunale di Roma, come naturale conseguenza della corretta interpretazione dell'articolo 5 della legge 80/1970, la norma dispone che l'ascolto delle comunicazioni è consentito solo quando è necessario per la giustizia o per la pubblica sicurezza. Il Tribunale di Roma, come naturale conseguenza della corretta interpretazione dell'articolo 5 della legge 80/1970, la norma dispone che l'ascolto delle comunicazioni è consentito solo quando è necessario per la giustizia o per la pubblica sicurezza.

INFORMAZIONE PROMUOVIBILE

Tribunale di Roma. Evento imprevedibile e non collegato alle nozze

L'eredità post separazione non aumenta l'assegno all'ex

Giorgio Vaccaro

Nessun incremento per l'assegno divorziale, in favore dell'ex coniuge, può derivare dalle fortune ereditarie, post separazione, dal marito. È l'incidenza dell'eredità diversa secondo che si tratti del mantenimento dell'ex o di quello dei figli. Sono i principi stabiliti nella sentenza n. 98/2015 della Prima sezione del Tribunale di Roma, giudice Donatella Galterio.

Più precisamente, gli incrementi patrimoniali, anche rilevanti, intervenuti successivamente alla separazione non influiscono sulla determinazione dell'assegno divorziale (il marito, nel caso esaminato con la sentenza) non sono elementi che concorrono alla determinazione del suo onere. Diverso ragionamento si impone in riferimento alla misura del contributo dovuto da ogni genitore in favore dei figli: sotto questo aspetto, l'incremento patrimoniale, assicurato dai soci ereditari comporta una ricostituzione in aumento del relativo contributo.

Il principio era stato già affermato dalla Cassazione e ora viene confermato chiaramente dal Tribunale di Roma, come naturale conseguenza della corretta interpretazione dell'articolo 5 della legge 80/1970. La norma dispone che l'ascolto delle comunicazioni è consentito solo quando è necessario per la giustizia o per la pubblica sicurezza. Il Tribunale di Roma, come naturale conseguenza della corretta interpretazione dell'articolo 5 della legge 80/1970, la norma dispone che l'ascolto delle comunicazioni è consentito solo quando è necessario per la giustizia o per la pubblica sicurezza.

gue poi il giudice - «deve essere ancorato all'attività lavorativa» dell'ex coniuge obbligato, quindi alle sole prospettive di miglioramento economico a quest'ultimo, comunque tali da configurarsi come un ragionevole sviluppo di situazioni lavorative preesistenti, le uniche idonee a costituire la causa causa-effetto su cui fondare la proposizione di prevedibilità.

Le successioni ereditarie in capo all'onorevole, verificatesi dopo la separazione della convivenza, sono «eventi imprevedibili ed in ogni caso non idonei a essere valutati come base per un incremento dell'assegno divorziale, perché privi di collegamento a pregresse

situazioni. Viceversa, ove l'incremento patrimoniale ereditario dovesse intervenire in capo all'ex coniuge beneficiario dell'assegno, questa novità non potrebbe non essere considerata come base per un'ulteriore o per un'eventuale modifica dell'obbligo di contribuzione divorziale in questo caso, si attenta o viene meno l'adeguatezza delle risorse economiche del beneficiario stesso, che era alla base dell'obbligo di corrispondere un assegno.

Deve essere arguita, pertanto, l'istanza di incremento. Ma non di meno deve essere affermato il diritto di godere di un assegno divorziale sul presupposto della durata relativamente lunga sia della convivenza coniugale che del vincolo matrimoniale, tale da aver precluso alla moglie la concreta possibilità di uno stabile inquadramento lavorativo, attesa la condizione di casalinga ricercata dalla beneficiaria nel suddetto periodo.

Speculare e diverso ragionamento deve infine essere svolto sulla misura dell'assegno comune, dovuto dal genitore in favore dei figli. Nella determinazione giudiziale del relativo onere, questo deve essere ancorato al «principio di proporzionalità del reddito» percepito da ciascun genitore, così come ribadito dal testo del nuovo articolo 157-ter del Codice civile. Di conseguenza, «gli incrementi patrimoniali acquisiti dal padre per effetto delle vicende successorie» non vanno tuttavia effetti alla quantificazione del reddito paterno, cui commisurare il contributo dovuto.

L'evidente disparità delle condizioni economiche dei due genitori, che ha motivato la conversione del Tribunale a prevedere il carico integrale, in capo al padre, dell'onere delle spese straordinarie per i figli.

PER I FIGLI È DIVERSO

La maggiore disponibilità economica del padre va invece considerata per adeguare l'entità di quanto spetta alla prole

QUOTIDIANO DEL DIRITTO
Le norme in un unico abbonamento digitale

Tutto il meglio del gruppo 24 Ore per avvocati, giuristi d'impresa, magistrati, notai e uffici legali in un unico abbonamento digitale. www.quotidianodiritto.it/sole24ore.com

Sanità & Tecnologie Strutture all'avanguardia e tecnologie avanzate, professionalità e competenza logistica Assistenza sanitaria in Calabria, servizi a 360°

Terapie specialistiche incentrate sul paziente, ma anche servizi sociali e cura della persona

Efficienza, tecnologia e rispetto dei pazienti

L'Istituto S. Anna, con sede a Crotone, è il centro di riferimento per la regione Calabria per le gravi cerebrolesioni acquisite e lo stato vegetativo. La qualità e l'efficacia delle cure offerte dall'Istituto sono assicurate, tra l'altro, dal Continuum Therapeutic, modello organizzativo concepito allo scopo di seguire individualmente l'intero percorso clinico dei pazienti, in modo da offrire loro le prestazioni riabilitative più appropriate alle diverse fasi della malattia. All'interno della struttura sono presenti diverse aree specializzate, l'Unità di Risveglio (UR),



Dispositivo riabilitativo-robotico ARAMIS

l'Unità Grave Cerebrolesioni (UGC), l'area per la lungodegenza, dedicata ai pazienti in stato vegetativo e di minima coscienza. Parallelamente alla riabilitazione dei pazienti affetti da gravi cerebrolesioni, sono molto attive le aree di riabilitazione neurologica per il trattamento post-ictus e l'area di riabilitazione ortopedica. L'articolo piano logistico è stato messo a punto dal direttore scientifico Prof. Giuliano Dolce, che ha contribuito alla sua definizione anche a livello ministeriale. L'Istituto

Ambulatorio Dr. Giogà



Dott. Giuseppe Giogà

Un ambulatorio privato in grado di offrire allo stesso tempo cure dermatologiche e odontoiatriche: è questo il lavoro pluritettoriale che il dott. Giuseppe Giogà ha messo in piedi grazie ad una doppia specializzazione, come dermatologo-odontoiatra e come dentista. Operativo in Calabria dal 1987, dirige studi privati a Rende e Lamezia, equipaggiati con strumentazioni costantemente all'avanguardia. Ma la vera singolarità è la missione che il dott. Giogà porta avanti, fin dal principio e non solo in tempo di crisi: quella di andare incontro alle esigenze economiche dei pazienti, offrendo quasi tutte le prestazioni alle stesse tariffe stabilite dal Servizio Sanitario Nazionale, tanto per le cure mediche in ospedalizzazione (compresa la capsula in porcellana) quanto per quelle in dermatologia. «Il mio intento è di svolgere un servizio sociale oltre che medico», spiega il dott. Giogà, «mettendo sempre al centro dell'attenzione gli interessi e la salute del paziente». Grazie all'ingente quantità di lavoro e all'esperienza acquisita, il dott. Giogà ha potuto avviare una terza sede, una grossa struttura polispecialistica nel paradiso di Santa Domenica di Ricadi (Ispica), in cui è inclusa la possibilità di alloggio. Qui, insieme ad un'équipe di specialisti, si occupa anche di interventi di alta chirurgia, come l'impianto di protesi ortopediche e di minima coscienza (Progetto Oberroni).

“La nostra missione è di benessere dei pazienti”

uno psicologo, dagli operatori di riabilitazione ad un assistente sociale, ed opera attraverso un percorso mirato e strutturato: accoglienza, valutazione clinica, elaborazione del progetto riabilitativo, intervento, e infine verifica dei risultati. Fondata nel 1987

Starnbene, tutti i servizi per la riabilitazione dei pazienti

Il centro riabilitativo fisioterapico Starnbene è una delle eccellenze sanitarie di Crotone: la struttura offre alla città e all'intera regione Calabria un servizio innovativo e di qualità, grazie al personale altamente specializzato e sempre aggiornato, e ad appennoni di alta tecnologia moderna e funzionale. «Il nostro centro prende in cura personalizzata adulti o giovani in età evolutiva, affetti da disabilità transitoria o permanente», chiarisce il dott. Vito De Martino «per creare i presupposti di una soddisfacente qualità della vita. Lo stesso nome dell'ambulatorio, «Starnbene», esplicita già da sé lo scopo primario del nostro lavoro e del nostro impegno. Tutte le nostre attività di riabilitazione sono finalizzate alla risoluzione dei problemi di salute e di funzionamento della persona». L'equipe che prende in carico il paziente è composta da un medico, da

un centro di fisioterapia accreditato con il Servizio Sanitario Nazionale, da Starnbene S.r.l. ha acquistato esperienza e professionalità, profilandosi come una delle strutture sanitarie ambulatoriali di maggior rilievo ed efficienza della Provincia di Crotone. Nel 2003 è stata accreditata dall'SSN per l'erogazione di prestazioni di riabilitazione estensiva ex Art. 26 in regime ambulatoriale, e successivamente anche in regime domiciliare. Nel 2008 Starnbene si è trasferita in una nuova, ampia struttura dalla superficie di 1600mq, appositamente progettata ed edificata, configurandosi come uno dei centri riabilitativi più capienti, moderni e all'avanguardia della Regione e del Centro-Sud. I trattamenti e gli



Neuropsicomotricità

interventi terapeutici garantiti dal centro Starnbene sono molteplici, dalla fisio- alla idroterapia, dalla laser- alla magnetoterapia e all'ultrasuonoterapia, dalla riabilitazione cardio-respiratoria a quella oncologica, dalla riduzione neuromuscolare a quella posturale. Anche la gamma dei servizi offerti dall'ambulatorio è decisamente ampia: il centro Starnbene offre prima di tutto un servizio sociale, che include informazione e orientamento degli utenti; consulenza su normativa, procedure e risorse socio-sanitarie e assistenziali previste, a seconda delle problematiche e disabilità, e sostegno per la tutela dei diritti delle persone con disabilità; assistenza sociale ed esistenziale al soggetto o alla famiglia, anche in collaborazione con enti territoriali. Inoltre, il centro è in grado di garantire un servizio psicologico e neuropsicologico (tramite colloquio clinico e test psicometrici), un servizio di riabilitazione per adulti ed infine uno per l'età evolutiva, nel cui ambito si svolge anche un servizio di doposcuola (ambulatorio specializzato per la diagnosi e terapia dei disturbi specifici dell'apprendimento (DSA). Senza dimenticare, infine, le visite specialistiche, in ortopedia e fisioterapia, entrambe eseguite da medici specialisti.

Diagnosi non invasiva

Il dott. Giuseppe Pedà, specializzato in Chirurgia Generale e in Urologia, per oltre trent'anni è stato dirigente medico presso diversi ospedali pubblici. Attualmente lavora presso la Casa di Cura Caminiti a Villa San Giovanni (RC). Ormai da dieci anni, per la diagnosi precoce ed altamente accurata di formazioni tumorali, il dottor Pedà si avvale di una speciale tecnologia non invasiva detta TRIMprob (Tissue Resonance Interferometer Probe), utilizzando, nello specifico, per i rilevamenti sulla prostata, per i quali il sistema ha ottenuto il marchio CE. Il dispositivo consiste in una sonda che, emettendo un campo elettromagnetico di esi-



Il TRIMprob

guale potenza, effettua un'analisi non invasiva dei tessuti e consente di rilevare la presenza di stati patologici, compresi eventuali tumori, e in un rilevatore che, mediante un software dedicato, consente di visualizzare l'interazione della sonda con i tessuti e di registrare i test effettuati. Il paziente non ha alcun disagio e l'esame viene effettuato in pochi minuti con risposta immediata. Rispetto ad altre metodiche più invasive, anche le percentuali di validità dell'esame sono molto elevate: in caso di risposta negativa si escludono neoplasie con il 92% di attendibilità, in caso di risposta positiva si ottiene un 70% di sensibilità. Dott. Giuseppe Pedà - 3394412637

Servizi e tecnologie



Sede del Laboratorio Volante

Il Laboratorio Analisi Cliniche Volante di Crotone rappresenta uno dei centri più innovativi della sanità calabrese, per il livello delle tecnologie di cui si avvale e per la qualità dei servizi erogati. Da una parte impianti, macchinari e attrezzature ad alta tecnologia e locali creati appositamente per garantire il massimo comfort e prestazioni elevate; dall'altra, il personale tecnico e le risorse umane altamente qualificate, la riduzione dei tempi di attesa, senza dimenticare l'importanza del rapporto umano con il paziente e le sue necessità - questi sono i punti di forza del Laboratorio Volante, che mette i clienti in cima ai propri obiettivi e che collabora con le cliniche di Crotone e provincia, erogando servizi 24 ore su 24 per gestire qualsiasi emergenza. Nato nel 1965, nel corso degli anni il Laboratorio Volante ha saputo allargare i propri orizzonti ambulatoriali con lungimiranza, affiancando alle proprie branche specialistiche anche la Genetica Medica, per la quale è l'unica struttura nella provincia di Crotone ad essere convenzionata con il Sistema Sanitario Nazionale. Questo settore, già dagli anni '90 considerato come una delle innovazioni di alta specialità laboratoristica, consente all'utente di usufruire di indagini specifiche nel settore neurologico, gastroenterologico, cardiologico, ginecologico, neurologico e tanto altro.