



Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

n. 6

SOMMARIO

- 2** Ispezioni senza legge. Il caso dell'illecito retroattivo sul Lul. **Mauro Parisi**
- 4** Licenziamento illegittimo e discrezionalità del giudice sull'insussistenza del fatto materiale: possibile applicazione anche sotto il regime del contratto a tutele crescenti. **Gabriele Fava**
- 6** Jobs Act: istruzioni per l'uso. **Paolo Reja**
- 13** Brevi note su lavoro a chiamata e operatività del testo organico dei contratti di lavoro. **Michele Tiraboschi**
- 15** Licenziamento e malattia: riflessi sul contratto a tutele crescenti. **Armando Tursi**
- 17** Le inderogabilità nel contratto di lavoro. **Riccardo Bellocchio**
- 20** Infortunio sul lavoro? è "sempre" colpa del datore di lavoro. **Patrizia Masi**
- 21** "Tempo tuta": sì alla retribuzione. **Roberto Montelatici**
- 21** Retribuzione imponibile e incentivazione all'esodo. **Stefano Guglielmi**
- 22** Contratto di collaborazione e lavoro subordinato: indici distintivi e qualificanti. **Laura Pozzi**
- 23** La NASPI - Schede di sintesi a cura dello Studio **Lalla Pagani**
- 33** CCNL Studi professionali. Schede di sintesi a cura dello Studio **Lalla Pagani**

IL PUNTO

Si è svolta al padiglione 0, Kip 8, dell'Expo 2015 di Milano l'Assemblea dei Presidenti dei Consigli provinciali degli Ordini dei Consulenti del Lavoro.

Nell'appuntamento del 29 e 30 maggio u.s. si è discusso, assieme al Consiglio Nazionale, delle problematiche di Categoria e si è dato un segnale tangibile della presenza dei professionisti che si occupano di lavoro e risorse umane all'evento che rappresenta l'Italia nel mondo. "Abbinare l'Expo ai Consulenti del Lavoro - ha commentato la Presidente Calderone - significa ricercare un modello ancora migliore per lavorare, è una scelta che rappresenta oggi il nostro spirito, volto sempre a migliorarci per migliorare il Paese, volto ad aprire le menti di ognuno di noi, con il fine di renderci ancora più idonei a fungere da anello di congiunzione fra lavoratori e datori di lavoro".

Nel corso della tavola rotonda dedicata alle "idee e proposte per un Paese attraente", è stata presentata la ricerca sull'evoluzione digitale dei Consulenti del Lavoro realizzata dal Politecnico Milano a cura del Prof. Claudio Rorato. Dal commento delle slide è emerso chiaro che le professioni possono essere un importante volano per la crescita delle aziende clienti ponendosi come partner degli stessi e non come meri fornitori di servizi. L'organizzazione degli studi professionali nel loro complesso occupa più di mezzo milione di addetti

per assistere circa tre milioni e mezzo di imprese. In questo ambito i Consulenti del Lavoro risultano essere la professione più propensa alla digitalizzazione dei propri studi, con propensione ad ulteriori investimenti futuri in questo campo. Nel dibattito che ne è seguito, moderato da Rosario De Luca e Ignazio Marino al quale hanno preso parte, assieme alla Presidente Marina Calderone, anche Gennaro Sanguiliano, Vice Direttore del TG1, Bruno Busacca responsabile della segreteria tecnica del Ministero del Lavoro e Antonio Paone, Direttore Inps regione Lombardia, si è rappresentato da più parti che, in funzione di questi numeri, sarebbe opportuno che la politica discutesse di più con le professioni, per decidere le linee di intervento legislativo.

Nella parte dedicata alle problematiche della categoria, il nostro Presidente, Potito di Nunzio, è intervenuto, oltre che per portare il saluto della categoria milanese al Consiglio Nazionale e a tutti i Presidenti dei CPO d'Italia, per sollecitare una maggiore incisività nell'azione contro l'abusivismo professionale e su altri argomenti riguardanti il funzionamento della vita dell'Ordine e dei Consigli di Disciplina.

Per una visione completa dell'evento si rimanda al sito del CNO <http://www.consulentidelavoro.it/index.php/gli-speciali/item/3383-assemblea-presidenti-provinciali-al-via-in-expo>.

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

Presidente dell'Ordine e Coordinatore scientifico del CSR
Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche:
Coordinatore Riccardo Bellocchio
Gilberto Asnaghi, Barbara Brusasca, Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi, Alessandro Lucia, Patrizia Masi, Morena Domenica Massaini, Erika Montelatici, Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini Pagani, Laura Pozzi

Sezione Semplificazione normativa:
Coordinatore Andrea Asnaghi
Gianluca Belloni, Luca Bonati, Marco Cassini, Mariagrazia di Nunzio, Alessandro Graziano, Paolo Lavagna, Stefano Lunghi, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja, Daniela Stochino
Sezione Scuola e Università:
Coordinatore Alessandro Proia

Gabriele Corraera, Luciana Mari, Sergio Mastromattei, Alessandro Proia, Alessandro Riva
Sezione Formazione e aggiornamento professionale: **Coordinatrice Stella Crimi**
Gabriele Badi, Francesca Bravi, Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Donatella Gerosa, Luca Paone, Roberto Picci, Marianna Tissino, Enrico Vannicola

Ispezioni senza legge. Il caso dell'illecito retroattivo sul Lul

• MAURO PARISI •

Avvocato in Belluno e Milano, Studio Legale Parisi
www.studiolegalemauroparisii.it

Mentre prosegue il dibattito sulla necessità di un nuovo apparato di sanzioni in materia di lavoro (al momento, senza risultati), sembrerebbe – frattanto - del tutto necessaria qualche riflessione sul modo in cui vengono applicate le attuali.

Per esempio, si sapeva che esistono illeciti amministrativi “retroattivi”, che puniscono ex post le registrazioni nei Libri unici del lavoro che a suo tempo erano state realizzate regolarmente. No? In effetti è così. Nessuna disposizione dell’ordinamento punisce espressamente alcunché del genere.

Eppure, si tratta di una fattispecie di “illecito” che viene contestata e sanzionata costantemente dai funzionari. Come è possibile? Nonsense della nostra burocrazia? E’ uno dei misteri più esoterici e imperscrutabili dell’azione di quanti che operano i controlli di lavoro presso le aziende. Adempimenti di lavoro corretti e non diversamente esigibili al momento della loro esecuzione, che si tramutano –anche anni dopo- in condotte vietate e sanzionate. Eppure, la legge non conferma affatto l’interpretazione “peggiorativa” attualmente fatta propria dall’amministrazione.

Per chi –per sua fortuna- non conosce la questione, la problematica può essere sintetizzata dal seguente esempio. Un datore di lavoro assume un apprendista (ma potremmo parlare di qualunque altro rapporto di lavoro) e, come è corretto e doveroso, il consulente del lavoro che lo assiste provvede (oltre a tutto il resto) a iscrivere quest’ultimo sul Libro unico del lavoro dell’azienda. Quindi, durante lo scorrere dei molti lunghi mesi dell’apprendistato –facciamo che siano previsti per la formazione i “canonici” tre anni: quindi trentasei mesi-, quello che concerne la posizione del giovane prestatore (quanto lavora, quando si assenta, cosa gli spetta, ecc) viene registrato come si palesa pianamente

(cioè, a titolo di apprendistato) nel Libro unico. Del resto, come altrimenti dovrebbe venire riportato? Passa il tempo e, quando oramai l’apprendistato volge a sei mesi dalla sua conclusione, ecco che compaiono in azienda gli ispettori. Accesso, domande, richieste documentali di rito: tutto secondo il solito copione. Quindi, trascorrono altri quattro mesi e i funzionari emettono il loro verdetto: riconoscimento dell’apprendistato (per esempio, per difetto formazione: ma potrebbe trattarsi di qualunque altro ritenuto motivo).

Al di là del fatto che non si intenda concordare nel merito della contestazione (e, perciò, sulla ricostruzione della posizione dell’apprendista come dipendente qualificato fin dall’assunzione) e si sia ben decisi ad opporsi all’“enorme” recupero contributivo che segue la notifica del verbale ispettivo, normalmente sorge anche il problema di combattere un’ulteriore e prevedibile contestazione degli ispettori. Quella di avere omesso di registrare (e/o l’aver registrato falsamente) sul Libro unico la corretta posizione e qualificazione dello pseudo-apprendista. Omissioni e false registrazioni che vengono fatte risalire fin all’inizio del rapporto, come violazioni dell’articolo 39, comma 1 e 2, D.L. 112/2008, per cui verrebbe a operare la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 7 della medesima disposizione.

In sostanza –oltre al resto- il datore di lavoro viene sempre diffidato dagli ispettori (Inps, Inail, Ministero del lavoro, Guardia di finanza, ecc) a regolarizzare ex art. 13, D.Lgs 124/2004 il Libro Unico del Lavoro, annotandovi fin dall’inizio quanto “riconosciuto” ex post dagli ispettori.

Nella fattispecie considerata, per esempio, ciò significherebbe essere ammessi –una volta sanato il presunto illecito secondo le indicazioni dei funzionari- a corrispondere la somma di 5100 euro. Vale a >>

dire quanto previsto dal citato art. 39, comma 7, D.L. 112/2008 -per l'ipotesi, come nel caso, in cui siano coinvolti meno di dieci lavoratori-, "moltiplicata" per il numero di mesi della presunta infrazione (nel caso, si tratterebbe di 34 mesi). In difetto di regolarizzazione, la somma in cd. misura ridotta ex art. 16, L. 689/1981 raddoppia a 10.200 euro. Belle somme, per un illecito inesistente.

A ben vedere, in effetti, oltre al fatto che poteri ispettivi di "trasformazione" del contratto di lavoro non sono mai previsti per legge (dunque, neppure nel caso), neppure emerge da alcuna disposizione normativa la previsione espressa per cui ciò che fu ben fatto (cioè secondo l'apparenza giuridica) al tempo della condotta, possa "decadere" in seguito -divenendo con il senno di poi una "trasgressione"-, ove ritenuto un diverso inquadramento negoziale. Come dire che, nell'ipotesi considerata, comunque la si valuti, "il fatto non costituisce illecito amministrativo".

In definitiva, vi è il più che fondato sospetto (in realtà, una certezza) che la prassi uniforme di contestare illeciti amministrativi per successive valutazioni dei funzionari, non rispetti il fondamentale principio di legalità. Ovvero, che sia *contra legem* (cfr art. 23, Cost.; art. 1, L. 689/1981).

Infatti, solo con "finzione giuridica" si può supporre illecito "poi", ciò che non lo era affatto "prima". Del resto, ai sensi dell'art. 4, legge 689/1981 (analogamente a quanto stabilito ex art. 51 c.p.), le iscrizioni sul Lul operate dai datori di lavoro e da chi li assiste all'inizio del rapporto e in seguito, hanno rappresentato un adempimento del dovere imposto da una norma giuridica: quindi, scusate e non punibili, neppure in seguito.

Similmente al nostro esempio dell'apprendista, la condotta che in seguito viene supposta essere illecita da parte dei funzionari -l'aver iscritto nel Libro unico del lavoro, secondo la sua effettiva apparenza contrattuale, l'apprendista- non solo non appariva affatto tale al tempo dei fatti: bensì, era evidentemente doverosa e non diversamente esigibile. Nell'iniziare il rapporto di apprendistato le parti volevano esattamente quel contratto: ed esso era l'unico a cui fare riferimento nell'operare le dovute registrazioni. Così facendo, nulla era stato omesso o falsamente registrato, allora o in seguito; e ciò che si era iscritto corrispondeva all'effettivo stato dei rapporti tra le parti, secondo la loro comune volontà. Dunque, nel pieno rispetto dell'articolo 39, DL

112/2008, comma 1 e 2, che stabilisce che "*nel libro unico del lavoro deve essere effettuata ogni annotazione relativa a dazioni in danaro o in natura corrisposte*" e che "*il libro unico del lavoro deve altresì contenere un calendario delle presenze*".

Insomma -come si può leggere testualmente nella disposizione-, nessuna condotta ascrivibile ad illecito istantaneo relativo alla corretta tenuta del Libro Unico del Lavoro poteva essere attribuita al datore di lavoro di quell'apprendista.

Né, come detto, la discutibile scoperta successiva degli ispettori può fare "degradare" l'evento da condotta legittima a illecito amministrativo. E ciò, si ribadisce, molto semplicemente, poiché alcuna conseguenza di questo tipo è prevista espressamente - come deve essere in un ordinamento rispettoso dei cittadini - dalla legge.

Il nostro ordinamento si limita a una descrizione formale degli adempimenti che intende debbano essere rispettati al tempo delle dovute registrazioni. Solo le "omissioni" o le "infedeli registrazioni" rispetto alla "materialità" di ciò che era dovuto al tempo dei fatti vengono espressamente punite. Ma non certo - anche fosse - il mancato rispetto della disciplina contrattuale.

Del resto, anche l'eventuale intento "simulatorio" del rapporto di apprendistato considerato (che nel caso proprio non traspare) andrebbe provato puntualmente e non desunto "meccanicamente", come accade in quasi tutte le verifiche condotte quotidianamente dagli ispettori. Si aggiunga appena, infine, che nell'ipotesi portata, il disconoscimento voluto dagli ispettori sarebbe comunque *ultra legem* (se non *contra legem*). Cioè, "inventato", non essendo prevista alcuna conseguenza simile per legge in ordine al difetto di formazione.

Insomma, sulle contestazioni dell'"illecito" retroattivo del Lul, l'attuale visione dell'amministrazione contrasta con il fondamentale principio di legalità.

Stesso discorso, del resto, andrebbe condotto quanto alla moltiplicazione "mensilizzata" delle sanzioni amministrative. L'articolo 37, comma 7, D.L. 112/2008 non la prevede affatto quanto alle omesse o infedeli registrazioni. E, per rispetto dell'art. 1, comma 2, legge 689/1981, non ce la si può "inventare". Dunque, anche al peggio, tutte le omesse o non corrette registrazioni dei due anni e mezzo di apprendista del nostro caso, non potrebbero che venire punite con un'unica sanzione pecuniaria (in cd. misura ridotta nel 300, anziché 10.200).

Non di più. E sarebbe già troppo.

Licenziamento illegittimo e discrezionalità del giudice sull'insussistenza del fatto materiale: possibile applicazione anche sotto il regime del contratto a tutele crescenti

———— • **GABRIELE FAVA** • ————

Avvocato in Milano, Studio legale Fava & Associati

Il Decreto Legislativo 23/2015 in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in vigore dal 07 marzo 2015, ha recentemente introdotto delle modifiche all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, già novellato dalla Riforma Fornero, limitando a pochi casi, rigorosamente circoscritti, la possibilità per il giudice di ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro, che viene, quindi, prevista nei casi di licenziamento discriminatorio, nullo, intimato in forma orale, oppure, di licenziamento disciplinare ove il fatto materiale contestato non sussista.

In particolare rispetto alla disciplina previgente – ancora applicabile ai rapporti di lavoro instaurati prima dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo sul contratto a tutele crescenti - che lascia di fatto al giudice ampia discrezionalità nel disporre la reintegrazione quando il fatto contestato sia insussistente o rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa in base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili, la nuova normativa, almeno sulla carta, si presenta senz'altro più restrittiva rispetto al pericolo di abuso di potere discrezionale da parte del giudice in ordine alla proporzionalità della sanzione irrogata al lavoratore inadempiente.

Tali novità sono state viste con particolare favore per avere introdotto una drastica limitazione del potere discrezionale del giudice che potrà valuta-

re esclusivamente il fatto storico senza poter applicare il rimedio reintegratorio nel caso in cui ritenga il licenziamento sproporzionato rispetto al fatto stesso. Il giudizio di proporzionalità, alla luce della riforma, rileva solo ai fini dell'indennità risarcitoria spettante in caso di licenziamento ingiustificato, ma non per valutare i presupposti della reintegra.

Il testo della norma dovrà però fare necessariamente i conti con l'interpretazione che i giudici daranno al momento della sua concreta applicazione. E' in tale contesto che deve essere letta la Sentenza della Corte d'Appello di Brescia del 30 aprile 2015, che pur riguardando una fattispecie di licenziamento a cui è applicabile il regime anteriore al Decreto Legislativo sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, ha statuito alcuni principi che astrattamente potrebbero trovare applicazione anche per le nuove tipologie contrattuali.

La Corte di Appello di Brescia del 30 aprile 2015, ha disposto la reintegrazione in servizio di un lavoratore, assunto prima dell'entrata in vigore del citato Decreto Legislativo n. 23/2015, licenziato per giusta causa. Il giudizio aveva ad oggetto l'impugnazione di un licenziamento di un dipendente addetto alla formazione irrogato per aver tenuto un contegno litigioso nei confronti dei colleghi da addestrare, al pun- >>

to di costringere l'azienda a rimuoverlo dalla mansione formativa. Inoltre veniva contestato al dipendente di essersi rifiutato di rinunciare al superminimo a lui garantito proprio in ragione della specifica mansione formativa. Il lavoratore ha impugnato il licenziamento dinanzi al Tribunale di Bergamo che, in primo grado, accogliendo la domanda del lavoratore ha disposto la reintegrazione. A seguito di impugnazione da parte del datore di lavoro la Corte di Appello di Brescia ha confermato la sentenza del giudice di prime cure affermando che non solo l'insussistenza del fatto materiale contestato può giustificare la reintegra, ma questa può essere disposta anche quando lo stesso fatto, seppur materialmente sussistente, si risolve in un inadempimento di scarsa rilevanza.

La Corte scende poi nel dettaglio affermando che il licenziamento sarebbe sanzionabile con la reintegra, laddove la violazione, anche se non codificata nel contratto collettivo tra le condotte che prevedono una sanzione conservativa, si traduca in un evidente abbaglio del datore di lavoro, o nel suo torto palese, o nella pretestuosità della contestazione ecc..

La portata dei principi enucleati in tale pronuncia potrebbe aprire la strada ad un orientamento dei giudici del lavoro tale da fare ritenere

che l'insussistenza del fatto materiale potrebbe ravvisarsi anche quando lo stesso, pur accaduto, si presenti di scarsa rilevanza. Un simile orientamento potrebbe mettere a rischio la recente riforma qualora i giudici dovessero pronunciarsi in maniera analoga nei casi di licenziamenti illegittimi in regime di tutele crescenti. In tal caso sarebbe vanificato l'intervento del legislatore, che ha manifestato chiaramente la volontà di riformare l'art. 18 dello Statuto di Lavoratori circoscrivendo in modo rigoroso l'ipotesi di reintegra del lavoratore. Si auspica che le pronunce dei giudici, in caso di licenziamenti ritenuti illegittimi sotto il regime delle tutele crescenti, si attengano al dettato normativo contenuto nell'art. 3 del Decreto Legislativo n. 23/2015 secondo il quale, la reintegrazione del lavoratore può essere disposta, oltre che nei casi di licenziamento discriminatorio, nullo, intimato in forma orale, solo qualora il fatto contestato sia materialmente inesistente con esclusione di ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento.

L'incertezza che la norma possa costituire un effettivo limite al potere discrezionale dei giudici potrebbe avere effetti negativi sul mercato del lavoro e rappresentare un freno all'occupazione vanificando così l'intento della nuova riforma di favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Sintesi

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile
Potito di Nunzio

Redattore Capo
D. Morena Massaini

Redazione
Andrea Asnaghi
Riccardo Bellocchio
Stella Crimi
Alessandro Proia

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano. Tel. 0258308188
www.consulentidellavoro.mi.it

Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano. Via Aurispa, 7, 20121 - Milano
Tel. 0258308188 - Fax .0258310605
info@consulentidellavoro.mi.it
[PEC ordine.milano@consulentidellavoropec.it](mailto:PEC_ordine.milano@consulentidellavoropec.it)

Mensile - Registrazione Tribunale di Milano n. 19
del 30 gennaio 2015

Jobs Act: istruzioni per l'uso

(Convegno 08 giugno 2015 Scuola Superiore della Magistratura)

• PAOLO REJA •

Consulente del Lavoro in Abbiategrasso

La Scuola Superiore della Magistratura del Distretto di Milano ha organizzato una giornata di studio, l'8 giugno u.s. presso la sede di Tribunale di Milano, dando luogo ad autorevoli esponenti della Giurisprudenza, della Dottrina e delle Parti Sociali di confrontarsi direttamente con il Ministro del Lavoro On. Giuliano Poletti, commentando il D.Lgs 23/2015, c.d. "a tutele crescenti", nei punti più critici rispetto alla precedente normativa che va a sostituire, abrogandola ove previsto e correndo in parallelo in tutti gli altri casi. Gli atti integrali del convegno sono reperibile al seguente link http://www.corteappello.milano.it/formazione_magistrati.aspx?altri_file=936.

1. PROFILI DI CONVERGENZA E PROSPETTIVE DI EFFETTIVITÀ

Sono emersi non solo gli aspetti positivi, che una riforma di così ampia portata è capace di attuare, ma anche tutte le criticità cui inevitabilmente va incontro: dai profili di dubbia costituzionalità per eccesso di delega, a quelli in contrasto con la normativa europea, ma soprattutto per il netto cambiamento di mentalità cui il mondo lavorativo è chiamato: non esiste più il concetto di "posto fisso", fino alla pensione per intenderci, ma quello di un contratto a tempo indeterminato, che mi garantisce la stabilità del rapporto in relazione alla mia anzianità di servizio (e su questo punto alcuni esponenti della Dottrina sostengono che il contratto non è a tutele crescenti, anzi le stesse restano stabili per non dire che diminuiscono, ma è l'indennità ad essere crescente, anche qui fino ad un certo livello). Lo sforzo di cambiare mentalità, cui siamo chiamati, non è da poco, infatti è lo stesso Ministro del Lavoro a sottolinearlo, affermando che non basta un decreto per cambiare le regole, occorre il lavoro di tutti fina-

lizzato a costruire ponti e non barricate: ecco un altro motivo dell'incontro di oggi, dove la consapevolezza di voler cambiare le regole, migliorandole, adattandole alla società di oggi, all'Europa, ai mercati esteri, agli investitori che vogliono venire in Italia, sono stati i principali fattori che hanno mosso il Governo ad agire, ad intervenire, perché "non c'era più tempo" come ha ricordato il Ministro; occorre porre rimedio agli "errori drammatici commessi in passato, da parte di tutti, anche dei politici, tali da non poter procrastinare ulteriormente il nostro intervento al fine di porre un freno alla precarizzazione del lavoro".

Ci siamo posti la domanda, prosegue il Ministro, su come intervenire per comprimere il costo del lavoro, per arrivare all'assunzione a tempo indeterminato come normale modello, come primo contratto, cercando di non commettere gli errori del passato, di tenere insieme la tutela della dignità del lavoro, perché l'esigenza di flessibilità è diventata un modello di precarietà con speculazione su tutti i fronti. Il Ministro afferma chiaramente che non c'è una riposta assoluta se non quella di mettere in campo tutti gli strumenti di cui il Governo dispone, ma rispetto al passato, qualcosa di nuovo è accaduto: questo Governo ha cambiato le regole ma si è assunto le proprie responsabilità, contrariamente al passato, perché non ha lasciato che gli avvenimenti accadessero, "e questo va evitato", dialogando nell'ambito di un confronto sereno e costruttivo rispetto ad un atteggiamento tendenzialmente ostruttivo.

Il Ministro fa anche un accenno ai problemi previdenziali, pensionistici, che la precarizzazione determina, facendo chiaramente capire che hanno preso atto (e forse cambieranno anche qui le regole), del problema che si è verificato >>

in merito all'istituto della ricongiunzione, che l'attuale normativa di fatto non consente a nessuno di poterne usufruire, visti i costi eccessivi.

Il Ministro, in conclusione, afferma che occorre costituire nell'ambito del lavoro contesti di legalità e combattere l'illegalità, pertanto nel prossimo Decreto attuativo uscirà un provvedimento che riunisce in un'unica Agenzia tutte le ispezioni sul lavoro, migliorando i costi e l'efficienza. Inoltre, in riferimento alla norma sui licenziamenti collettivi, con estrema chiarezza e senza giri di parole, fatto molto apprezzato, non solo per la trasparenza manifestata, il Ministro, proprio su esplicita richiesta, conferma che la norma è stata voluta per una precisa scelta di convenienza politica, *“per dare credibilità all'estero al nostro Paese, soprattutto per dare un segnale forte agli investitori esteri che in quel momento ci stavano osservando, e debbo affermare che il messaggio inviato ai mercati esteri è stato recepito positivamente, abbiamo dato un segnale forte di un Paese stabile, con regole certe che intende adeguarsi ai tempi che cambiano”*. Questa è stata la priorità.

Le parti sociali intervenute, nelle persone dei Segretari Generali dei Sindacati CGIL, CISL e UIL esprimono sia apprezzamento che criticità in quanto vedono ancora troppa precarietà esponendo i nuovi contratti di fatto ad una nuova forma di precarietà, se paragonati con le precedenti tutele (art.18 in primis). Non basta che i contratti siano a tempo indeterminato se la normativa non risolve i problemi, non stabilizza i rapporti di lavoro. In merito alla P.A. la CGIL, rinnova al Ministro l'invito a sbloccare la contrattazione collettiva, in quanto ferma da troppi anni.

Di particolare importanza, assume l'intervento dell'Avv. Cosio (Pres. Comm. Lavoro UAE Un. Avv. Europei), che pone in luce alcune criticità della riforma rispetto alla normativa europea. Traccia un'analisi, sintetica ma efficace (per cui si rimanda alla lettura integrale del testo dell'Avv. Cosio *La tutela dei licenziamenti nel diritto primario dell'UE*) del diritto europeo che parte dalla centralità della persona e dalla necessità della sua tutela giuridionale, esaminando l'art. 21 della Carta per valutarne la portata dell'ordinamento dell'Unione europea

e la sua influenza sulla disciplina dei licenziamenti discriminatori disciplinati dall'art.2 del DLgs. 23/2015. Il diritto europeo sul divieto di discriminazione ha esercitato una forte influenza in questi ultimi anni, basti pensare al comma 42 dell'art. 1 della L.92/2012 (*“qualora nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie...trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo”*) dove la sanzione della reintegrazione è una regola che non conosce eccezioni, però questa stessa impostazione la si ritrova nell'art.2 del DLgs 23/2015 ma con alcune significative precisazioni. In primo luogo la struttura unitaria che assume la normativa antidiscriminatoria nell'art.2 cit., in secondo luogo il carattere aperto della norma: *“riconducibili agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge”*. Emerge che è stato omesso il richiamo all'art. 1345 del c.c., che tutta la dottrina sottolinea, ma appare quanto mai opportuno posto che nell'impostazione di alcune pronunce si confondono le nozioni di “discriminazione” e “di motivo illecito determinante”; alla luce della nuova normativa “appare plausibile sostenere che le due fattispecie, pur condividendo l'apparato sanzionatorio, sono concettualmente distinte”.

Quindi, in linea con le disposizioni del diritto europeo, risulta evidente “il carattere assoluto ed oggettivo del diritto a non essere discriminati”. Prosegue l'intervento dell'Avv. Cosio entrando nel merito della legittimità dei licenziamenti collettivi, partendo dalla dettato normativo dell'art. 30 della Carta, ponendo il problema se vada inquadrato tra i principi o fra i diritti. La Corte, in merito ai licenziamenti collettivi, non cambia la natura della norma primaria (che resta un principio) ma ne concretizza solo il contenuto, senza trascurare la rilevanza del principio al fine di una interpretazione conforme delle norme nazionali.

Accanto ai principi codificati dalla Carta, operano anche principi di origine giurisprudenziale: in particolare il principio di proporzionalità della sanzione ed il principio di effettività della sanzione. Dopo aver enunciato questi due principi l'Avv. Cosio deduce una serie di regole: la prima è quella che il principio giurisprudenziale ope- >>

ra in assenza di una disciplina comunitaria o un rinvio, espresso, alla disciplina nazionale. La seconda è che la discrezionalità di cui godono i legislatori nazionali in materia di sanzioni per violazioni di disposizioni di diritto comunitario è, certamente, vincolata. Questo vincolo opera in una duplice direzione: attraverso il criterio della comparazione ed attraverso il criterio di effettività. Le modifiche apportate dal Dlgs 23/2015, in materia di licenziamenti collettivi con riferimento alle sanzioni per la violazione dei criteri di scelta, rispondono ai criteri indicati dalla Corte di giustizia? La risposta che l'Avv. Cosio fornisce, parte dall'analisi dell'art.10 che prevede esclusivamente una tutela indennitaria (con eccezione delle ipotesi scolastiche), mentre la disciplina previgente distingueva le violazioni ex art. 4 della L.223/91, per le quali era prevista solo la tutela indennitaria, dalle violazioni ex art. 5 dei criteri di scelta, per la quali era prevista la reintegra. Inoltre la misura indennitaria è commisurata a quanto previsto per il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo o soggettivo o per giusta causa ex art.3 comma 1. Il criterio della comparazione non sorregge tale scelta. Ma ancor più evidente appare la lesione del criterio di effettività della sanzione. Come può qualificarsi come effettiva una sanzione indennitaria pari a quattro mensilità dell'ultima retribuzione di fatto (il minimo previsto) in ipotesi di palese violazione dei criteri di scelta da parte di una multinazionale che operi sul mercato globale? La mancanza di effettività della sanzione si coglie anche considerando il fatto che la sanzione pecuniaria inflitta ad un datore di lavoro di una piccola impresa che ai sensi dell'art.9 del decreto venga condannato al pagamento di sei mensilità, contro la sanzione indennitaria prevista nel caso di licenziamento illegittimo di un dirigente, nell'ambito di un licenziamento collettivo, varia da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto.

Si ricava una duplice differenza di trattamento tra dirigenti e le altre categorie di lavoratori, nell'ambito di un licenziamento collettivo, considerato illegittimo, che consiste in una diversa quantificazione dell'indennizzo nella sua misura minima (12 contro 4), nel vincolare il giudice ad una visione notarile della sanzione, in caso di

licenziamento illegittimo dei lavoratori non dirigenti, ancorata ad un criterio unico ed invariabile, gli anni di servizio, a differenza della sanzione indennitaria per il licenziamento illegittimo del dirigente, che è invece commisurata in base "alla natura e alla gravità della violazione" sulla base del principio di proporzionalità della sanzione che informa non solo l'ordinamento interno, ma anche quello dell'Unione europea. In conclusione l'Avv. Cosio afferma che per evitare un possibile intervento della Corte o della Consulta utilizzando la previsione della Carta ex art.30, in combinato disposto con il principio di effettività della sanzione, tutte queste perplessità messe in luce potrebbero essere superate con un intervento "correttivo" del legislatore che intenda estendere la previsione normativa sui licenziamenti collettivi prevista per i dirigenti a tutte le categorie interessate (dai quadri agli operai) per evitare (probabilmente) una possibile Censura delle Alti Corti. Sui licenziamenti collettivi, in chiusura lavori, il Ministro del Lavoro conferma che il governo non poteva fare eccezione rispetto alle altre tipologie, pertanto ha mantenuto il medesimo criterio.

2. NUOVI PARADIGMI DI STABILITÀ E NUOVE TUTELE. REINTEGRAZIONE, RISARCIMENTO, INDENNITÀ

I lavori del pomeriggio si aprono con la prima tavola rotonda sulla reintegrazione, sul risarcimento e sull'indennità. La relazione della Dott.ssa Chiara COLOSIMO (*Giudice del lavoro Trib. di Milano*), che apre i lavori, pone in luce tutte le difficoltà del cambiamento, del passaggio da un principio all'altro, con la necessità di integrarlo nel complesso coordinamento giuslavoristico. Una premessa metodologica: il giudice non è Legislatore e lo strumento primo di interpretazione è la ratio, la volontà del Legislatore. La Dott.ssa Colosimo analizza la fattispecie dei licenziamenti disciplinari con particolare dovizia di parallelismi ed analisi rispetto alla normativa precedente al fine di meglio comprendere la portata della riforma e gli aspetti critici cui è possibile imbattersi. Infatti il primo aspetto delineato, nei licenziamenti disciplinari, così come novellati dall'art. 3, co.2 DLgs. 23/2015 "l'insussistenza del fatto materiale contestato...direttamente dimostrata in >>

giudizio” è quello che tolgono la discrezionalità del Giudice nella scelta tra tutela reintegratoria e tutela indennitaria (se paragonato alla precedente normativa). Partendo dalle modifiche introdotte all’art.18 dalla legge Fornero, viene novellato che il “fatto materiale” non può essere insussistenza del fatto naturalisticamente inteso, cioè necessità di accertare l’esistenza del fatto nella sua sola dimensione fisica e oggettiva. La Dott.ssa Colosimo delinea due conseguenze: la prima attribuire rilevanza giuridica – nell’ambito disciplinare – a fatti leciti. La seconda attribuire rilevanza giuridica a comportamenti estranei alla sfera di controllo del singolo lavoratore (fatto non commesso, fatto non imputabile perché determinato da impossibilità o forza maggiore). Un inadempimento come unica condizione che legittima la reazione giuridica a tutela dell’interesse leso con l’esercizio del potere disciplinare, pertanto il fatto materiale contestato ricorre se e in quanto sussista un inadempimento oggettivamente imputabile al lavoratore destinatario del procedimento disciplinare, indipendentemente dalla gravità della condotta e dalla proporzionalità della sanzione. Sotto questo profilo, la Dott.ssa Colosimo sottolinea che nulla è cambiato rispetto alla prima parte dell’art.18. Però il passaggio tra la legge 92/2012 ed il decreto Legislativo 23/2015 vede venir meno un elemento fondamentale della definizione dell’ambito di applicabilità della tutela reintegratoria: il riferimento alla qualificazione convenzionale della condotta disciplinarmente rilevante delle sanzioni che ne debbano conseguire.

Con la Riforma Fornero il sindacato del Giudice sulla gravità del fatto e la legittimità della sanzione espulsiva conosce due limiti differenti quanto a natura ed effetti: la previsione della reintegrazione per il caso in cui “*il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei CCNL ovvero dei codici disciplinari applicabili*” e l’impossibilità di riconoscere la tutela reintegratoria ai lavoratori colpiti da licenziamento per un fatto materiale sussistente, non contemplato tra le ipotesi da sanzioni conservative, se il licenziamento è ritenuto sproporzionato. Il sistema, per il tramite della contrattazione collettiva e con il rinvio alle tipizzazioni sanzionatorie nella stessa

contemplate, riconosce una sorta di soglia minima di punibilità al di sotto della quale, indipendentemente dalla sussistenza del fatto materiale, continua a essere garantita la tutela reale.

Il rinvio alla contrattazione collettiva attenua gli effetti di un sistema fondato sulla centralità del fatto. L’art. 3, co.2 del DLgs. 23/2015 non fa alcun riferimento alla contrattazione collettiva. Il discrimine tra tutela indennitaria e le specifiche ipotesi di tutela reintegratoria è la sussistenza o insussistenza del fatto e le conseguenze, cui l’analisi della Dott.ssa Colosimo ci porta, sono le seguenti: domanda al solo datore di lavoro la facoltà di decidere a priori della proporzionalità della massima sanzione disciplinare.

Quindi anche a fronte di contestazioni pretestuose o strumentali del fatto, la tenuità del fatto non consente mai di accedere alla tutela reintegratoria, sia che la tenuità sia definita dalle parti sociali in sede di contrattazione collettiva, sia dal Giudice in applicazione del principio generale di cui all’art.2106 c.c.. A questo punto dell’analisi, si apre un delicato, ma fondamentale passaggio, che la Dott.ssa Colosimo non manca di sottolineare: l’adesione del datore di lavoro alla normativa disciplinare della contrattazione applicata, invita a riflettere sul sinalagma contrattuale e sul principio di cui all’art. 1455 c.c.: il contratto non può essere risolto per un inadempimento di scarsa importanza.

Il datore di lavoro che aderisce alla tipizzazione disciplinare contrattuale, inidonea a giustificare la risoluzione del rapporto, ed alle condotte con rimedi conservativi, in quanto ritenute convenzionalmente insufficienti a determinare l’irreparabile lesione del vincolo fiduciario, si impegna all’applicazione di uno specifico contratto collettivo, ma in realtà il datore di lavoro si autolimita, in quanto è una soluzione non percorribile, perché in primo luogo è preclusa dalla lettera della norma e dalla ratio che vi è sottesa; inoltre non vi sarebbe modo di sottrarla alla sanzione prevista dall’art.3, co.1, DLgs.23/2015, norma destinata a disciplinare in via generale i casi in cui “*risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per ... giusta causa*”. Se il fatto è particolarmente tenue? Soluzione non percorribile in >>

quanto inequivocabilmente esclusa dall'inciso "rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento".

Avrebbe l'effetto di rimettere ancora una volta alla discrezionalità del Giudice la scelta tra tutela reintegratoria e tutela indennitaria: tenuità del fatto è concetto che richiede di essere declinato al caso concreto, presa d'atto dell'esclusione di qualsivoglia possibilità di estensione della portata della norma sulla reintegrazione, quindi necessità di valutarne la ragionevolezza e la compatibilità con l'intero sistema. L'insussistenza del fatto materiale deve essere dimostrata in giudizio. Ne consegue un'analisi tecnico-giuridica, da parte della Dott.ssa Colosimo, molto interessante, in quanto pone in evidenza una scissione processuale con ricadute sostanziali tra il piano del sindacato sulla legittimità del licenziamento e quello dell'individuazione della sanzione che deve conseguire al licenziamento viziato. È proprio su quest'ultimo profilo che incide la novella. Si conferma che non è stato abrogato l'art. 5 della L. 604/66 l'inversione dell'onere della prova, in quanto spetta sempre al datore di lavoro provare la legittimità del licenziamento e quindi la fondatezza della contestazione disciplinare.

La norma fa riferimento alla prova in senso proprio, sotto due distinti profili: quello oggettivo con la necessità di acquisire al giudizio la prova contraria che è quella che ha sempre ad oggetto l'inesistenza del fatto che deve essere provato dalla controparte. Quello qualitativo: esclusa la possibilità di inferire la prova contraria da un fatto diverso, ossia di compiere quel percorso logico che consente di conoscere il fatto ignoto che deve essere provato da una prova indiretta acquisita al giudizio. Quindi impossibilità di riconoscere tutela reintegratoria in tutti quei casi in cui l'insussistenza del fatto è desunta da argomenti di prova ed esclusa la possibilità di operare per presunzioni, in quanto la presunzione è un'inferenza che, in applicazione di una massima di esperienza, porta a una conclusione su un fatto ignoto partendo da una premessa relativa a un fatto diverso noto. Diventa necessaria quindi l'acquisizione al giudizio della piena prova contraria. L'intervento

della Dott.ssa Colosimo si chiude con un problema molto preciso, ponendo una domanda finale: l'effetto della disposizione in esame è quello di far dipendere le conseguenze del licenziamento illegittimo non dalla tipologia e dalla gravità del vizio del licenziamento, ma dalle vicende processuali del giudizio di impugnazione, ossia da fatti, regole e dinamiche del tutto estranee al rapporto di lavoro, quali profili di ragionevolezza e coerenza del sistema?

L'intervento del Prof. Stefano LIEBMAN (*Univ. Bocconi di Milano*) è sulla centralità della reintegrazione e insiste su un punto: la reintegrazione piena resta solo per i licenziamenti discriminatori, ma quali alla luce del nuovo dettato normativo? Risultano impraticabili, perché non c'è giurisprudenza consolidata in merito, dal momento che in passato non serviva; occorre prendere atto che da oggi sia i giudici sia gli avvocati dovranno esercitarsi su questo tema e con il tempo la giurisprudenza interpreterà la legge, darà il suo contributo. Per quanto riguarda i licenziamenti nulli per violazione di norme, cita l'art. 2110 c.c. (comporto), ma anche il 2112, è senza dubbio palese che saranno utilizzate queste norme civilistiche. Chiude l'intervento ponendo una domanda precisa: tempestività ed immediatezza, dove trovano fondamento nell'art. 4? Nell'art.7 della L.300/70, quindi risarcimento attenuato oppure attivo alla tutela completa? Lascio ai giuristi la risposta.

La Prof. Antonella OCCHINO (*Univ. Cattolica di Milano*), invece, nel suo intervento sottolinea come tutta la riforma ruoti intorno all'anzianità di servizio del lavoratore ed ha una sua ragionevolezza. Però questo principio porta al verificarsi di alcune disequaglianze temporali in riferimento alle consolidate sentenze della Corte Costituzionale. Infatti in tema di licenziamenti collettivi, stessa causa ma con anzianità diverse si ottengono due trattamenti diversi ed in questo caso qualche dubbio di ragionevolezza che la norma vada contro l'orientamento della Corte Costituzionale risulta fondato. In merito al riferimento alle clausole migliorative sull'anzianità di servizio, è lecito porsi il dubbio se siano sempre valide. Perché non possono derogare una norma sociale inderogabile, in quanto si altera il disegno costituzionale. Entrando >>

nella questione dei licenziamenti disciplinari, preso atto di quanto affermato dai precedenti relatori, ponendo il caso che un datore di lavoro licenzi dopo 2 minuti di ritardo, quindi per un fatto giuridicamente rilevante ma tenue, in riferimento all'art.7 dello Statuto sulla procedura, perchè così tenue da non attivare la procedura, risulta l'unico appiglio percorribile.

L'Avv. Prof. Franco SCARPELLI (*Univ. Statale di Milano-Bicocca Comitato scientifico AGI*), nell'analizzare l'impianto normativo del D.Lgs 23/2015, pone in evidenza la permanenza del dualismo tra i lavoratori: i precari ci saranno ancora, ma saranno i nuovi assunti a tempo indeterminato, perché meno tutelati rispetto a quelli più anziani (cioè quelli non soggetti alle tutele crescenti) in quanto le differenze di trattamento sono molto significative. E sul punto richiama l'ultimo numero di Maggio della rivista "Sintesi" dei Consulenti del Lavoro di Milano – Centro Studi e Ricerche – sulle tutele per maggiori garanzie. Le clausole contrattuali di stabilità, contrariamente ai dubbi esposti dalla Prof.ssa Occhino, sono valide, ex art. 12 L. 604/66, confidando di non essere contraddetto successivamente. Altro aspetto interessante che il Prof. Scarpelli richiama è quello inerente i costi del giudizio, che apparentemente può sembrare di scarsa importanza, ma in realtà, non essendo più gratuito, avrà certamente un riflesso tra i lavoratori, con una possibile ricaduta dei conteziosi in Tribunale.

In merito ai licenziamenti disciplinari, circa la tenuta del fatto commesso, che implica il solo risarcimento del danno, il Prof. Scarpelli auspica che segua un risarcimento morale dal punto di vista civilistico per inadempimento delle norme contrattuali, dove per quella infrazione era prevista la sola sanzione disciplinare di tipo conservativo, contrariamente ad oggi che è prevista la sanzione espulsiva, comporta che il datore di lavoro operi un licenziamento del tutto arbitrario.

3. MANSIONI E JUS VARIANDI. LA RIPARTIZIONE DEI POTERI

Nella seconda ed ultima tavola rotonda, che vede come argomento il mutamento delle mansioni, anche se il relativo Decreto non è ancora stato pubblicato in GU, i relatori si sono basati

sull'ultima pubblicazione ufficiale licenziata alla data del convegno.

Inizia il Prof. Franco CARINCI (*già Ord. Nell'Università di Bologna*) citando la dichiarazione del Ministro del Lavoro in merito alla ratio seguita per i licenziamenti collettivi, quella di dare un segnale forte ai mercati esteri, che a suo modo di vedere dai mercati esteri non è stato percepito, in quanto permangono due tutele diverse a seconda dell'anzianità del lavoratore. Entrando nel merito dello *jus variandi* sembrerebbe che lo scostamento orizzontale sia lecito nell'ambito del medesimo livello e la contrattazione collettiva è invitata a definire meglio le mansioni, stabilendo clausole guida. Sullo spostamento verticale, invece, sarebbe da evitare lo *jus variandi in peius*, se prima non si verifica che a monte non ci sia un cambiamento dell'organizzazione del lavoratore radicale. Conclude citando il problema delle commissioni di conciliazione a ratificare una variazione in *peius* di un diritto futuro e della rappresentatività dei sindacati: come si concilia? Non è l'art. 8 della L. 148/2011 efficacia *erga omnes*.

Il Dott. Luigi DE ANGELIS (*già Pres. Della sez. Lavoro Corte d'Appello Genova*) opera una digressione generale sul contratto a tutele crescenti: dalla inapplicabilità del rito Fornero, alla duplicità dei riti con riferimento ai licenziamenti collettivi, alle discriminazioni. Le sue conclusioni critiche sono il verificarsi di una vera e propria "*Babele processuale*", tale da vanificare la semplificazione introdotta dal D.Lgs 150/2011 ed appare quasi un contrasto, il continuo ripetersi, nella legge delega 183/2014, il riferimento alla semplicità ed alla semplificazione, concetti che per il legislatore dovrebbero attrarre gli investimenti e quindi favorire l'occupazione. Entrando nel merito dell'intervento del Dott. De Angelis, in sintesi, afferma l'inapplicabilità del rito Fornero ai contratti a tutele crescenti, con contestuale duplicità dei riti in materia di impugnazione dei licenziamenti.

La non applicazione del rito speciale ai licenziamenti relativi ai nuovi contratti, porta con sé delicati profili critici soprattutto in riferimento ai licenziamenti collettivi coinvolgenti la- >>

voratori assunti prima e dopo l'entrata in vigore del Decreto legislativo 23/2015. Potrà ben verificarsi, in seguito all'impugnazione giudiziale per violazione dei criteri di scelta da parte di più lavoratori vecchi e nuovi assoggettati a regime processuale differente, contrariamente ad un'uniformità di regole processuali e di corsie di trattazione unitaria di controversie promosse avanti lo stesso Giudice.

La diversità di rito e la nota mancanza di regolamentazione al riguardo della connessione di questioni impedisce il *simultaneus processus*, con ciò favorendo insorgere dubbio di costituzionalità sotto il profilo dell'irragionevolezza.

Quanto ai licenziamenti discriminatori e nulli valgono le considerazioni per cui nel testo manca il richiamo dell'art.1345 c.c. in patente contrapposizione con il testo precedente dell'art.1, comma 42, L.92/2012, esclusa la tutela reale per i licenziamenti nulli ex art.1418 c.c. e la riconosce, *ultra textum*, per quelli in questione. L'inapplicabilità delle regole della tutela reale, non significa che venga a crearsi un'intollerabile aporia: una nullità che deriva dalla violazione di norma imperativa o da ragioni diverse da quelle per cui essa è espressamente prevista.

Questa tesi conduce al paradosso che una disciplina lavoristica, tutela della parte debole (contrante), che depotenzia la normativa generale sui contratti a danno dello stesso, ed ancor più paradossale è che tale disciplina si risolverebbe nel rendere priva di sanzione l'atto nullo, posto che la tutela indennitaria è dagli artt. 2 – 4 contemplata per ipotesi differenti dalla nullità non espressa.

Rendendo palese la mancanza di delega al riguardo ed alla necessità di interpretare la disposizione in termini alla delega conformi e quindi conformemente a Costituzione, si deve ritenere che la dicitura "*il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato...*" si riferisca alle sole ipotesi indicate in tali articoli, per il resto dovendosi applicare appunto il diritto civile comune.
L'Avv. Prof. Vincenzo FERRANTE (Univ. Cat-

tolica di Milano) chiude i lavori, ponendo all'inizio della sua relazione una domanda: Che ruolo ha la contrattazione collettiva? Ciò che il legislatore non riusciva a risolvere rinviava alla contrattazione collettiva, questa materia è il regno della contrattazione collettiva; il rapporto tra retribuzione e mansione finisce nell'autonomia negoziale collettiva, non ci stiamo muovendo nella disciplina del rapporto da costituire, ma in assetti e diritti già costituiti, ed appare una scelta coraggiosa introdurre la dizione "*riconducibili*" in luogo di "*equivalenti*": i giudici non entrano più nel merito, tutto alla contrattazione. Se vogliamo mantenere il principio della buona fede, l'attuale formulazione dell'art.55 ci porta lontano in quanto si crea un ambiente provvedimentale basato su principi di nullità che tolgono spazio alla buona fede.

Il Prof. Ferrante evidenzia il fatto che le esigenze oggettive, in sede protetta per variazioni di due livelli inferiori, non risultano specificate in quanto mancano i parametri oggettivi, e pone una domanda: il legislatore intende dire che si tratta della modifica degli assetti organizzativi aziendali? Ma allora si tratta solo di una pura descrizione o è reale? Gli accordi del comma 6 che efficacia hanno? Potranno essere impugnati? La questione è molto delicata: il legislatore deve dire almeno che questi accordi in sede protetta non sono soggetti ad impugnazione, allora questa è una motivazione oggettiva? Il 2113 c.c. possiamo applicarlo a questo comma 6?

Per il Prof. Ferrante non risulta percorribile questa soluzione perché il 2113 non si riferisce a diritti futuri, ma pregressi, ed in questo caso siamo in presenza di diritti futuri. Nella conclusione della suo intervento afferma che le commissioni di certificazione/conciliazione non sono a titolo gratuito e non dovrebbero esserci limiti, anche se denota che la responsabilità cui sono sottoposti i componenti della Commissione non è di poco conto, visto che certi accordi non si firmano neanche in DTL, conclude lasciando aperta una domanda: perché prendersi delle responsabilità?

Brevi note su lavoro a chiamata e operatività del testo organico dei contratti di lavoro

— • MICHELE TIRABOSCHI • —
Coordinatore scientifico di ADAPT, Articolo pubblicato sul Bollettino Adapt n. 24 del 22 giugno 2015

La riscrittura della disciplina dei contratti di lavoro sta già sollevando – ancor prima della entrata in vigore delle nuove disposizioni di legge – **numerosi dubbi interpretativi** che non poco rallenteranno il percorso di riforma del *Jobs Act*.

La scelta di collocare in un nuovo testo legislativo consistenti frammenti di disciplina già contenuti in precedenti leggi e decreti legislativi comporta non poche incertezze, rispetto alle interpretazioni sin qui consolidate in giurisprudenza e nella prassi amministrativa, anche là dove il Legislatore si sia semplicemente limitato a modificare **poche parole che, tuttavia, possono cambiare (e di non poco) il significato di ogni singola disposizione**.

Ancor più rilevante è poi il sistematico rinvio, contenuto nei blocchi di disciplina ora ricondotti al testo organico dei contratti, a una successiva decretazione ovvero alle **previsioni della contrattazione collettiva**. Più concretamente, quale è il reale margine di operatività delle principali tipologie contrattuali là dove decreti attuativi e contratti collettivi facciano esplicito riferimento ai testi di legge ora espressamente abrogati dal decreto legislativo di riordino dei contratti di lavoro?

L'intero **impianto dell'apprendistato** di cui al testo organico dei contratti, per esempio, è condizionato dalla presenza di regolamentazioni secondarie e discipline contrattuali che oggi richiamano punto per punto, salvo limitate eccezioni, il decreto legislativo n. 167 del 2011. Lo stesso per la **somministrazione di lavoro a termine**, la cui operatività è condizionata dalla presenza di limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi dell'utilizzatore. Diverso, per contro, è il caso dei **contratti a orario ridotto, modulato o flessibile**, posto che il legisla-

tore del *Jobs Act* ha stabilito precisi margini di operatività di detti istituti contrattuali anche in assenza di disposizioni collettive. Lo stesso vale per il **contratto a termine e la somministrazione a tempo indeterminato** che, in assenza di diverse previsioni contrattuali, soggiacciono a clausole di contingentamento legali pari al 20% della forza lavoro a tempo indeterminato.

Il caso è stato sollevato sulle colonne de *Il Sole 24 Ore* da chi ha sostenuto che “la riscrittura del *job-on-call* comporta lo stallo applicativo dell'istituto nei confronti di tutte quelle ipotesi oggettive elencate tra le attività discontinue della tabella allegata al regio decreto 2657/1923, secondo le previsioni della legge Biagi” (così A. Rota Porta, *Contratti a chiamata in stand by*, in *Il Sole 24 Ore* del 20 giugno 2015). Secondo questa linea interpretativa, “fino all'emanazione del provvedimento ministeriale, le fattispecie oggettive per le quali si potrà utilizzare il lavoro intermittente sono solo quelle individuate dai Ccnl: qui la cerchia è veramente ristretta. Sulla materia sono intervenuti quello degli studi professionali, quello del commercio con riferimento al marketing operativo e pochissimi altri” (ancora A. Rota Porta, *Contratti a chiamata in stand by*, cit.).

Invero, con specifico riferimento al **lavoro intermittente o a chiamata**, il problema non esiste e trova anzi facile soluzione nello stesso decreto legislativo recante la disciplina organica dei rapporti di lavoro, quantomeno con riferimento al testo in circolazione e in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. L'articolo 55, comma 3, del decreto legislativo dispone infatti che “sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano >>

applicazione le regolamentazioni vigenti”. Pertanto, ai sensi dell’articolo 1, comma 1, del decreto ministeriale 23 ottobre 2004, anche in assenza di una nuova disciplina regolamentare di attuazione del testo organico dei contratti, “è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657”.

Ad analoga conclusione, invero, si sarebbe potuto pervenire anche in assenza del chiarimento contenuto nelle disposizioni finali (capo VII) del decreto legislativo recante la disciplina organica dei rapporti di lavoro per il semplice fatto che, ragionando diversamente, larghi tratti della nuova disciplina sarebbero oggi del tutto inoperativi con grave penalizzazione non solo del sistema delle imprese ma degli stessi lavoratori. La nuova disciplina nulla prevede, in particolare, con riferimento ai numerosi rinvii alla contrattazione collettiva per l’operatività dei vari istituti contrattuali, ma nessuno dubita che si possano ancora oggi applicare, in attesa dei rinnovi, anche là dove si tratti di regolamentazioni collettive di espressa attuazione delle discipline di legge ora abrogate dal testo organico dei contratti di lavoro.

Si pensi, per esempio, all’apprendistato. L’articolo 42, comma 5, del decreto legislativo recante la disciplina organica dei rapporti di lavoro dispone che “la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi”. Pare evidente che, quantomeno in linea di principio e fatti salvi elementi di inequivocabile incompatibilità con la nuova disciplina legale, **il rinvio alle regolamentazioni contrattuali di livello interconfederale o di categoria sia pieno** anche là dove la contrattazione collettiva faccia formale riferimento al vecchio testo del decreto legislativo n. 167 del 2011. Uno spunto in questo senso, invero, potrebbe essere dato dall’articolo 47, comma 5, del decreto legislativo recante il testo organico dei contratti là dove si richiama per l’apprendistato la vigenza delle regolazioni vigenti “per le regioni e le province e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa” (corsivo nostro). Ma il discorso non cambierebbe, a nostro avviso, anche in assenza di questo appiglio normativo nella nuova disciplina.

Torniamo, infatti, al caso del lavoro intermittente (**c.d. lavoro a chiamata**). Chi sostiene, a torto, lo stallo di questa tipologia contrattuale per la sola circostanza che il decreto ministeriale 23 ottobre 2004 si riferisce espressamente alla attuazione del decreto legislativo n. 276 del 2003, non ha esitato, per contro, a **ritenere pur sempre possibile l’utilizzo di questa peculiare forma di contratto** di lavoro nei pochi settori che lo hanno regolamentato per via contrattuale e, segnatamente, nel **Ccnl degli studi professionali** stante il rinvio alla contrattazione collettiva operato, ora come in passato, anche dal nuovo decreto legislativo recante il testo organico dei contratti di lavoro (A. Rota Porta, *Contratti a chiamata in stand by*, cit.). Ebbene, l’articolo 71 di detto contratto collettivo dispone espressamente che “per il contratto di lavoro intermittente trovano applicazione gli art. 33-40 del decreto legislativo n. 276 del 2003” di modo che, formalismo per formalismo, anche in questi casi si dovrebbe concludere per una non operatività dell’istituto (in materia cfr. P. Rausei, M. Tiraboschi, *Commentario sistematico del Ccnl per i dipendenti degli studi professionali*, ADAPT University Press, 2014, pp. 123-133). E così sarebbe, in questa linea di pensiero, per quasi tutti gli altri istituti contrattuali. Sempre l’articolo 71 del Ccnl degli studi professionali prevede, per esempio, che “per il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato oppure indeterminato trovano applicazione le norme di legge art. 20-28 del decreto legislativo n. 276 del 2003”. Con il che **una interpretazione formalistica finirebbe per paralizzare** non solo larga parte della contrattazione collettiva oggi vigente (in questo caso la somministrazione di lavoro a tempo determinato nel settore degli studi professionali), ma **lo stesso processo di implementazione del Jobs Act** in attesa di rinnovi contrattuali che facciano espresso riferimento al nuovo testo di legge.

Ora, delle due l’una. O il rinvio alla contrattazione collettiva è di tipo sostanziale oppure è di tipo meramente formale. Una interpretazione sistematica della ratio della legge, in uno col buon senso, dovrebbero indurre alla prima delle due opzioni interpretative. E così dispone, del resto, la stessa disciplina codicistica in materia di interpretazione dei contratti (e il contratto collettivo è certamente un contratto ancorché atipico e cioè di diritto comune).

Nell’interpretare il contratto si deve sempre >>

indagare la comune intenzione delle parti e non limitarsi al senso letterale delle parole (art. 1362 Codice civile) e certamente l'intenzione dei firmatari dei contratti collettivi è stata quella di rendere operativi istituti contrattuali che oggi cambiano, in linea di principio, solo la loro collocazione formale, ma non il senso sostanziale della relativa disciplina. Non solo.

L'articolo 1367 del Codice civile dispone il principio di conservazione del contratto nel senso che, "nel dubbio, il contratto o le singole clausole devo-

no interpretarsi nel senso in cui possono avere qualche effetto, anziché in quello secondo cui non ne avrebbero alcuno". Quanto basta per ritenere, a nostro avviso, la **piena operatività dei rinvii contrattuali ancorché le relative discipline facciano ancora formale riferimento, in attesa dei rinnovi, ai testi di legge oggi abrogati dal nuovo decreto**. E questo perché scopo della contrattazione collettiva è regolamentare in termini sostanziali le diverse tipologie contrattuali evitando vuoti normativi che finirebbero con penalizzare tanto le imprese che gli stessi lavoratori cui il contratto si applica.

Licenziamento e malattia: riflessi sul contratto a tutele crescenti

• ARMANDO TURSI •

Ordinario di diritto del lavoro nell'Università degli studi di Milano - Avvocato nello studio Crowe Horwath di Milano, articolo pubblicato sul Quotidiano lavoro Ipsos

Con l'entrata in vigore della nuova disciplina del regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo per il contratto a tutele crescenti si profilano alcuni dubbi interpretativi in merito alla fattispecie del licenziamento illegittimamente intimato al lavoratore assente per malattia durante il periodo di conservazione del posto garantito dal contratto collettivo. Quale è la disciplina applicabile? Le soluzioni devono essere individuate alla luce della ratio del contratto a tutele crescenti che considera il regime indennitario la regola e quello reintegratorio l'eccezione.

La nuova disciplina delle conseguenze sanzionatorie dei licenziamenti illegittimi applicabile ai cdd. "contratti di lavoro a tutele crescenti", presenta alcuni punti poco chiari.

Tra questi, si vuole qui segnalare il problema della disciplina applicabile al licenziamento illegittimamente intimato durante il **periodo di comportamento**. Innanzi tutto chiariamo la, o meglio, le fattispecie che possono rientrare in tale ampia definizione.

Il licenziamento intimato al **lavoratore assente per malattia** durante il periodo di conservazione

del posto garantito dal contratto collettivo di categoria, può essere illegittimo sotto diversi profili.

Un primo caso che può presentarsi è quello del licenziamento che sia intimato durante il periodo di comportamento, ma per una ragione diversa dalla (presunta) scadenza di tale periodo; per es., per un **giustificato motivo oggettivo**. Laddove si tratti di un giustificato motivo oggettivo, di cui il datore di lavoro non dia la **prova in giudizio**, il licenziamento sarà da considerarsi ingiustificato, e sanzionabile con l'indennità prevista dall'art. 3 del d. lgs. n. 23/2015. Laddove si tratti di un giustificato motivo oggettivo, di cui il datore di lavoro dia la prova in giudizio (inclusa quella della non ricollocabilità in altre mansioni), il licenziamento non sarà illegittimo, ma solo temporaneamente inefficace fino alla scadenza del periodo di comportamento: infatti, durante il periodo di comportamento è immediatamente efficace solo il licenziamento "per giusta causa". Un secondo caso è quello del licenziamento che sia intimato durante il periodo di comportamento, ancora una volta non a causa della (presunta) scadenza del periodo di comportamento, ma a causa dello **stato di malattia del dipendente**. In tal caso, va innanzi tutto >>

escluso che possa trattarsi di licenziamento discriminatorio, poiché le direttive europee (e le norme nazionali che le hanno recepite) non contemplano la malattia tra le ipotesi tassative di discriminazione, e la sentenza Chacon Navas della CGUE ha espressamente escluso la riconducibilità dalla malattia all'handicap (questo sì, invece, causa tipica di discriminazione). Si tratterà allora di un licenziamento contrario a norma imperativa, qual è quella contenuta nell'art. 2110 cod. civ., dalla quale può senz'altro ricavarsi non solo l'inefficacia temporanea del licenziamento giustificato con causa diversa dalla malattia, ma anche un **divieto di licenziamento motivato** (o di cui il lavoratore dimostri che la motivazione reale consiste) nello stesso stato di malattia.

Si dovrebbe dunque, a prima vista, trattare di un licenziamento contrario a norma imperativa, e dunque nullo. Ad analoga conclusione si potrebbe pervenire nella terza ipotesi: quella del **licenziamento intimato prima della scadenza reale del periodo di comportamento**, ma motivato con tale scadenza (rivelandosi poi il calcolo effettuato dal datore di lavoro, errato in giudizio).

Anche in questo caso si potrà prendere atto della violazione dell'art. 2110 cod. civ., che consente il licenziamento per causa di malattia solo dopo la scadenza del periodo di comportamento. In effetti, si Ipsa Quotidiano tratta di ipotesi simile, se non identica, a quella precedente prospettata.

Ma quale sarebbe il regime giuridico applicabile a tali nullità? Nel regime della **legge Fornero** (art. 18 della legge n. 300/1970, come modificata dalla legge n. 92/2012), applicabile ai lavoratori assunti a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015, a tale domanda la legge forniva una risposta chiara: il comma 7 del novellato art. 18 stabilisce che *“Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo”* (ossia, la reintegrazione “attenuata”) *“nell'ipotesi in cui accerti ... che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile”*.

Tale previsione non compare, però, nell'art. 2 del d. lgs. n. 23/2015, che, nel menzionare i casi di reintegrazione, al comma 1 si riferisce espressamente al licenziamento affetto da “nullità ... perché discriminatorio, ... ovvero perché ricondu-

cibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge”; e al comma 4 richiama le *“ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore”*, senza richiamare il comporta per malattia. Né sarebbe possibile applicare comunque il regime reintegratorio, facendo perno sul riferimento agli *“altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge”*, perché quelli qui in esame non sono casi di *“nullità espressamente previsti dalla legge”* (cd. “nullità testuale”), bensì casi in cui la nullità da ricavata in via interpretativa deducendola dal carattere imperativo della norma violata (cd. “nullità virtuale”).

Due sono allora le soluzioni possibili.

La prima soluzione costringe gli interpreti a riesumare una figura sostanzialmente emarginata a seguito dell'universalizzata applicazione dell'art. 18 a tutti i casi di nullità del licenziamento: quella della cd. **“nullità di diritto comune”**. In altre parole, si tratterebbe non di applicare il rimedio speciale della reintegrazione, ma quello “di diritto comune” della nullità negoziale, che comporterebbe l'inefficacia dell'atto e il risarcimento secondo le regole di diritto comune (retribuzioni non percepite fino al momento della riassunzione). Ma c'è una seconda soluzione possibile: quella di ricondurre le ipotesi predette alla nozione di **“giustificato motivo oggettivo”** (come del resto era chiaro nel novellato art. 18 della legge n. 300/1970, il cui comma 7 equiparava il licenziamento “in violazione dell'art. 2110 cod. civ. a quello per “giustificato motivo oggettivo”, sia pure ricollegandovi la tutela reintegratoria e non quella indennitaria), e dunque facendo applicazione dell'art. 3 del d. lgs. n. 23/2015, dove si stabilisce che *“nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo ... il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento”* della ben nota **indennità per licenziamento ingiustificato**. Questa seconda soluzione si fa preferire perché coerente con la **ratio del “contratto a tutele crescenti”**, che è quella di fare del regime indennitario la regola, di quello reintegratorio l'eccezione, e della semplificazione e certezza del diritto un obiettivo prioritario nella ridisciplina di tutti gli aspetti del rapporto di lavoro.

Le inderogabilità nel contratto di lavoro

— • RICCARDO BELLOCCHIO • —

Consulente del Lavoro in Milano

In un periodo di crisi economica continuano a fiorire accordi sindacali di rinnovo contrattuali in settori dove la rappresentanza degli interessi economici in gioco non coincide con le normali sigle sindacali. Il problema dei cosiddetti “contratti pirata”, come alcuni autori hanno sostenuto, pone comunque problemi di inquadramento giuridico all’operatore del diritto.

Le norme di riferimento infatti non sono comunque univoche e la giurisprudenza, anche costituzionale¹, non sempre rende agevole il percorso operativo di applicazione delle norme relative all’applicazione ed efficacia del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Nel presente lavoro si cercherà, anche alla luce delle circolari del Ministero del lavoro del 24 marzo 2015 e del 28 aprile 2015 di ricostruire il percorso giuridico di riferimento in tema di applicazione del contratto collettivo ai lavoratori.

LA LIBERTÀ SINDACALE

Premesso che la libertà di organizzazione sindacale è libera sia per i lavoratori che per le organizzazioni datoriali in quanto riconosciuta dall’art. 39 della Costituzione i cui commenti portano ad affermare come la norma costituzionale garantisca anzitutto la libertà di scegliere in quale forma tutelare gli interessi collettivi, tale libertà porta a conferire rilevanza costituzionale anche a quelle forme organizza-

zative di carattere occasionale o transeunte che si pongono fuori dai sindacati tradizionali (Cassazione, 9 aprile 1992, n. 4319 dove si ribadisce che ogni raggruppamento di lavoratori che sorge per l’autotutela in forma collettiva degli interessi professionali dei singoli non può che definirsi espressione di libertà sindacale)².

Ulteriore corollario della libertà di organizzazione è la libertà di scegliere quali interessi collettivi tutelare e, quindi, quale categoria professionale organizzare. Dalla libertà di ciascun gruppo di organizzarsi nel medesimo ambito di riferimento, o di individuare una categoria professionale trasversale a quella identificata da altri sindacati deriva la garanzia del pluralismo sindacale³.

La garanzia di libertà dell’organizzazione sindacale si risolve senza residui in termini di libertà di azione sindacale, ossia nell’attività rivolta al concreto soddisfacimento degli interessi collettivi. Lo scopo principale del sindacato è la disciplina dei rapporti di lavoro, che avviene attraverso il contratto collettivo. E’ da tempo acquisito che il contratto collettivo stipulato dalle attuali organizzazioni sindacali è un contratto di diritto comune, cioè di una attività di disposizione degli interessi in conflitto posta in essere attraverso la creazione e lo svolgimento di rapporti negoziali da soggetti privati. Tale contratto può essere dunque stipulato in forza dell’art. >>

1. Si veda per esempio la sentenza della Corte costituzione n 51/2015 in riferimento all’art. 39 della Costituzione con riguardo all’art. 7 comma 4 del D.L. n. 248/2007 relativo alle società cooperative.
2. Amoroso, Acerbo, Maresca, Diritto del lavoro, volume 1 Giuffrè IV edizione pagina 278 e 279.
3. Ivi, pag 279.

1322 comma 2 del codice civile in quanto diretto a perseguire un interesse meritevole di tutela da parte dell'ordinamento giuridici (Cassazione, 7 giugno 2004, n. 10762) e la cui efficacia è tra le parti, senza valenza "erga omnes".

Se quindi per il datore di lavoro e per i lavoratori c'è libertà di adesione e di affiliazione sindacale, il nostro sistema giuridico, a garanzia di alcuni principi fondamentali, pone delle limitazioni su specifici "argomenti".

LA RETRIBUZIONE

La retribuzione costituisce il corrispettivo dell'effettiva prestazione fornita dal lavoratore subordinato a favore del datore di lavoro in dipendenza del rapporto di lavoro (art. 2094 c.c.). Il lavoratore per principio costituzionale ha diritto ad un compenso proporzionato alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente a garantire a lui e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Secondo un orientamento risalente agli inizi degli anni 50 ed ormai generalmente accettato e condiviso, l'art. 36 primo comma della Costituzione, è una norma immediatamente precettiva, dotata di generale imperatività e pertanto incondizionatamente applicabile a tutti i rapporti di lavoro subordinato. Di conseguenza è rimesso totalmente al giudice ordinario la definizione della retribuzione secondo i principi di proporzionalità e sufficienza, anche in mancanza di uno specifico intervento del legislatore ordinario in materia di minimi salariali. Oltre ad avere il carattere della inderogabilità delle parti nella definizione del salario minimo, l'ambito oggettivo di applicazione della norma riguarda principalmente la retribuzione minima e non l'intero trattamento economico del lavoratore.

Per valutare quindi la conformità dell'ammontare della retribuzione ai principi di proporzionalità e sufficienza, in caso di controversia tra le parti del contratto di lavoro e quindi in definitiva, per operare la quantificazione della giusta retribuzione in ogni singolo caso concreto, il principale termine di raffron-

to, ossia il parametro ritenuto più attendibile, viene indentificato nel contratto collettivo, in applicazione di un consolidatissimo insegnamento giurisprudenziale la cui formulazione risale ai primi anni cinquanta; e ciò anche nei casi in cui il contratto collettivo che venga assunto dal giudice quale utile parametro di riferimento per la verifica della congruità del trattamento retributivo non risulti applicabile al rapporto di lavoro in oggetto della controversia in quanto le parti non sono iscritte alle associazioni stipulanti né hanno accettato consensualmente l'adesione alla disciplina collettiva.

Qui il riferimento, anche con particolare attenzione all'art. 2099 del codice civile, è al contratto collettivo come parametro di riferimento senza ulteriori accezioni di maggiori o minor rappresentatività.

A parte quindi il settore delle cooperative dove, a fronte anche della sentenza della Corte Costituzionale n. 51/2015 "lungi da assegnare ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative efficacia erga omnes, si conferma che in materia di socio lavoratore di società cooperative in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di que contratti di categoria, applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'art. 3 comma 1 della legge 3 aprile 2001 n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria", in tutti gli altri casi il parametro è al semplice contratto collettivo, anche locale o aziendale.

RISPETTO DEI CONTRATTI COLLETTIVI MAGGIORMENTE RAPPRESENTATIVI PER USUFRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE E FISCALI

Se quindi a tal fine appare determinante la libertà di scelta dei datori di lavoro di applicare o meno un contratto collettivo stipulato da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività in termini com- >>

parativi, il legislatore ha previsto particolari norme per, nel rispetto del principio di libertà sindacale, rendere effettiva l'applicazione di alcuni contratti cosiddetti maggiormente rappresentative, quale condizione di accesso ad alcune normative.

E' il caso della norma prevista dall'art. 1 comma 1175 della legge 286/2006 ove in primo luogo, si ricorda infatti che l'adesione a un contratto collettivo non sottoscritto da organizzazioni "comparativamente più rappresentative" comporta che il datore di lavoro non possa fruire delle agevolazioni e dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale.

Detta disposizione, sostiene la circolare del Ministero del Lavoro del marzo 2015, che si inserisce nell'ambito degli interventi normativi volti al contenimento delle forme di evasione ed elusione, prevede che, fermi restando gli altri obblighi di legge, è possibile fruire dei benefici normativi e contributivi solo se siano rispettati gli accordi e i contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali **dei datori di lavoro e dei lavoratori** comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In questo caso la maggiore rappresentatività deve essere verificata su entrambi i fronti, datoriale e dei lavoratori.⁴

RISPETTO DEI MINIMALI CONTRIBUTIVI

Con riguardo al cosiddetto minimo contrattuale, si ricorda che, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 1, del D.L. n. 338/1989, convertito in L. n. 389/1989, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito dai contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale. Inoltre, ai sensi dell'art. 2,

co. 25, legge n. 549/1995, norma di interpretazione autentica del citato art. 1, co. 1, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base di calcolo è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.

Di conseguenza, in caso di applicazione di c.c.n.l. sottoscritti da soggetti privi del requisito della rappresentatività comparata, la contribuzione dovuta sarà comunque calcolata sulla predetta retribuzione. Appare quindi pacifico che l'applicazione di un minimale contributivo non rilevi affatto sulla retribuzione corrisposta come corrispettivo della prestazione lavorativa dove, come evidenziato, non sussiste alcun requisito di maggior rappresentatività al fine dell'assunzione del contratto collettivo come parametro di identificazione della retribuzione ex art. 36.

La circolare del marzo 2015 elenca inoltre altre situazioni giuridiche dove la maggiore rappresentatività costituisce un requisito al fine di stipulare o modificare discipline particolari.

Il requisito in esame rileva anche al fine di determinare il ruolo fondamentale della bilateralità per molteplici aspetti e, in particolare, per lo svolgimento della formazione in materia di sicurezza sul lavoro, come evidenziato nella circolare n. 20 del 29 luglio 2011. Infatti, sia l'art. 2 del d.lgs. n. 276/2003 che il d. lgs. n. 81/2008 specificano chiaramente che detti organismi devono essere costituiti "a iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative". Quindi, come già chiarito in detta circolare, il datore di lavoro è tenuto a rivolgersi solo agli organismi in possesso del citato requisito di legge.

4. Per verificare quale associazioni, allo stato attuale sono maggiormente rappresentative si rinvia al decreto del Ministero del lavoro del 14 luglio 2014 per la costituzione della commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro per il periodo 2014 - 2018.

“INFORTUNIO SUL LAVORO? è “sempre” colpa del datore di lavoro”

TESI-DECISIONE

Nei fatti il datore di lavoro imputato veniva condannato dal tribunale e dalla corte d'appello di Milano per lesioni colpose per violazione delle norme sulla sicurezza, in quanto, secondo l'ipotesi accusatoria, non verificava la formazione del suo dipendente, appena assunto, non informandolo dei rischi connessi alla sua specifica mansione, con la conseguenza, che il lavoratore si infortunava gravemente mentre utilizzava una bombola di azoto secco, omettendo di aprire una valvola a valle del manometro.

Il datore di lavoro promuove ricorso alla suprema Corte di Cassazione articolato su più fatti:

- non sono mai state chiarite le cause che hanno provocato la fuoriuscita del gas, perchè ritenuto irrilevante dalla corte;
- è stata trascurata la diversità delle mansioni dei lavoratori presenti, ed in particolare della vittima, che aveva un compito di mero supporto al collega;
- la bombola non doveva essere utilizzata in quella giornata, ma solo nei giorni successivi al termine dell'installazione del sistema di condizionamento, e che la bombola era stata stoccata in una stanza non utilizzata
- il lavoratore, a cui la vittima forniva il supporto, ha chiarito che era l'unico preposto all'utilizzo della bombola

- il comportamento tenuto dalla vittima di tipo eccezionale, imprevedibile e, la sua condotta abnorme (ammessa dallo stesso “ho fatto una cavolata”).

La decisione della corte, considerando che il reato penale è estinto per decorso dei termini prescrizionali, si incanala solo sulla statuizione di quello civile.

La suprema Corte rigetta il ricorso e riconosce la totale responsabilità datoriale, a prescindere dall'assunzione di responsabilità del lavoratore, imputandola alla mancata formazione ed informazione ricevuta, in violazione agli art 21 e 22 del D.lgs. n. 626/1994. L'imputato avrebbe dovuto vigilare direttamente, o mediante delega, al fine di garantire l'applicazione delle norme di sicurezza e quantomeno porre un divieto assoluto sull'uso di tale strumento.

Inoltre, il luogo dell'incidente, era tipico della lavorazione in corso, pertanto il comportamento del lavoratore non può essere considerato esorbitante e tale da determinare l'interruzione del nesso causale. Tale stato di cose rende razionale la decisione del giudice di corte d'appello di non approfondire circa la gravità e il rilievo del comportamento materiale tenuto.

Patrizia Masi
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

“TEMPO TUTA”: sì alla retribuzione

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
13 aprile 2015,
n. 7397

TESI-DECISIONE

La sentenza trae origine dalla richiesta avanzata dai lavoratori di un'Azienda che chiedono il riconoscimento retributivo del cosiddetto “tempo tuta” ossia il tempo impiegato quotidianamente per indossare e dismettere la divisa da lavoro.

La Corte di Appello di Roma, chiamata a pronunciarsi nel merito, rileva che tutto il tempo impiegato a disposizione e nell'interesse del datore di lavoro, comprese le attività indispensabili all'esercizio dell'attività lavorativa, rientra a tutti gli effetti nella nozione di lavoro effettivo e pertanto deve essere retribuito. Nel caso in oggetto, in assenza di elementi certi ed incontrovertibili utili alla determinazione dei tempi necessari ad indossare gli indumenti di lavoro, il Giudice di merito determina “*il quantum*” in via equitativa ai sensi dell'art. 432 c.p.c. La Società impugna la sentenza e ricorre in Cassazione con cinque motivi che investono il diritto alla retribuzione per il tempo occorrente ad indossare e dismettere gli indumenti in correlazione, sia con la disciplina legale dell'orario di lavoro, sia con la regolamentazione collettiva. In particolare sostiene che secondo la disciplina di legge deve intendersi per orario di lavoro quello di effettivo svolgimento delle mansioni “*al netto*

di quello che il lavoratore impiega nello svolgimento di attività preparatorie”. Gli Ermellini ritengono infondati i motivi di contestazione e chiariscono che il tempo impiegato per indossare la divisa sia da considerarsi lavoro effettivo ove tale operazione sia diretta dal datore di lavoro, il quale ne disciplina il tempo e il luogo di esecuzione ovvero qualora si tratti di operazioni di carattere strettamente necessario ed obbligatorio per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Criteri richiamati anche nella giurisprudenza comunitaria che identifica nel rapporto di lavoro una fase finale, utile a soddisfare l'interesse del datore di lavoro, ed una fase preparatoria, caratterizzata da tutte le attività strumentali ed accessorie da eseguire nell'ambito della disciplina d'impresa. Tali attività sono esigibili dal datore di lavoro, il quale, in assenza delle stesse, può rifiutare la prestazione finale. Di conseguenza al tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli abiti obbligatori da lavoro deve essere corrisposta una retribuzione aggiuntiva.

Per le considerazioni che precedono il ricorso viene rigettato.

Roberto Montelatici
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

“RETRIBUZIONE IMPONIBILE
e incentivazione all'esodo

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
15 maggio 2015,
n. 10046

TESI-DECISIONE

Il contenzioso sorge tra l'INPGI ed un datore di lavoro in merito all'imponibilità previdenziale delle somme di denaro erogate in occasione di accordi transattivi di incentivazione all'esodo e risoluzione consensuale di rapporti di lavoro subordinato.

Il datore di lavoro sostiene che tali somme, erogate come trattamento aggiuntivo in riferimento alla cessazione del rapporto di lavoro, costituiscono un incentivo all'esodo in un complessivo quadro di riduzione dell'organico del personale. L'INPGI, al contrario, sostiene le somme >>

in argomento essere un mero trattamento di miglior favore rispetto alle spettanze di fine rapporto.

L'INPGI promuove ricorso in Cassazione per vedere accolta la propria tesi.

Il DLgs n° 314 del 1997 recita: *“sono escluse dalla retribuzione imponibile le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità della indennità sostitutiva del preavviso”*.

La Corte di Cassazione (sentenza n° 23230 del 13/12/2004) ha affermato e qui ribadisce che rientrano tra le somme che vanno escluse dalla retribuzione imponibile previdenziale quelle erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, specificando che rientrano non solo quelle derivanti da un accordo sottoscritto in data antecedente la risoluzione del rapporto ma tutte quelle erogate in occasione della risoluzione di un rapporto di lavoro con il

fine di incentivarne l'esodo.

Il fine di incentivare l'esodo del lavoratore può risultare sia da una indicazione in tal senso nell'atto unilaterale di liquidazione delle spettanze finali sia da elementi presuntivi.

Nel caso di specie si afferma l'esclusione da contribuzione previdenziale delle somme erogate in occasione dell'attuazione dei piani industriali del datore di lavoro che annualmente prevedevano una costante riduzione dell'organico aziendale mediante l'incentivazione all'esodo del personale in esubero.

Quanto sopra a mezzo di specifiche delibere del consiglio di amministrazione volte ad accogliere le domande di esondazione e dare impulso alla stipula di accordi con i lavoratori per l'accoglimento degli incentivi stanziati dal consiglio di amministrazione.

Il ricorso dell'INPGI viene rigettato.

Stefano Guglielmi

Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE E LAVORO SUBORDINATO: *indici distintivi e qualificanti*

TESI-DECISIONE

La Suprema Corte ha, con la sentenza in esame, riaffermato un importante principio giurisprudenziale consolidato.

Come ben noto, la volontà delle parti e il nomen iuris sono elementi importantissimi nella valutazione della natura del rapporto, ma questi due indici non sono esaustivi e la qualificazione del rapporto deve avvenire anche mediante valutazione del contenuto del contratto e della modalità pratica e concreta di resa della prestazione lavorativa.

Nel caso di specie, lo stesso contratto, ancorché titolato “contratto di collaborazione” conteneva al suo interno chiari fattori di subordinazione: orario di lavoro fisso e continuativo, retribuzione

fissa e periodica (in sinallagma con la prestazione), collegamento tecnico e produttivo con l'organizzazione aziendale, oltre che il carattere della mansione (cameriere).

L'analisi quindi del testo del contratto, consentiva già la qualificazione del rapporto come subordinato.

Se poi a questo si aggiungeva la modalità pratica con la quale era resa la prestazione, la conversione del rapporto in lavoro subordinato era inevitabile: il lavoratore infatti prestava servizio come cameriere rendendo la prestazione dei tempi e nei modi richiesti dall'organizzazione aziendale.

Laura Pozzi

Consulente del Lavoro in Cernusco sul Naviglio

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
8 aprile 2015,
n. 7024

La NASPI – Schede di sintesi a cura dello Studio Lalla Pagani

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI)

Titolo I, D.lgs 22/2015 (msg. INPS n. 2971 del 30.4.2015 e circ. INPS n. 83 del 27.4.2015 e n. 94 del 12.5.2015)

Dal 1° maggio 2015 è istituita presso l'INPS e nell'ambito dell'assicurazione sociale per l'impiego, un'indennità mensile di disoccupazione denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI).

Tale assicurazione ha lo scopo di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente l'occupazione.

La NASpI sostituisce le prestazioni di ASpI e mini-ASpI con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1.5.2015.

...

1. DESTINATARI art. 2, D.lgs 22/2015, punto 2.1, circ. INPS 94/2015

La nuova indennità (c.d. NASpI) troverà applicazione a partire dagli eventi di disoccupazione che interverranno successivamente al 30.4.2015 ossia, come precisato dall'INPS con msg. n. 2971/2015, la NASpI trova applicazione con riferimento agli eventi di cessazione dal lavoro verificatisi dal 1°5.2015.

Sono destinatari della NASpI tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi:

- gli apprendisti,
- i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito un rapporto di lavoro in forma subordinata, ai sensi dell'art. 1, comma 3, L. 142/2001;
- il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato;
- i dipendenti della Pubblica Amministrazione assunti a tempo determinato.

Restano esclusi i dipendenti della Pubblica Amministrazione assunti a tempo indeterminato e gli operai agricoli.

...

2. REQUISITI art. 3, D.lgs 22/2015, punto 2.2, circ. INPS 94/2015

L'indennità spetta ai lavoratori che siano in possesso di tutti i seguenti requisiti:

A) Abbiano perso involontariamente la propria occupazione.

Tale condizione non ricorre nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni del lavoratore o di risoluzione consensuale, salvi i seguenti casi:

- dimissioni rassegnate per giusta causa. A titolo esemplificativo e richiamando la circolare 163/2003, l'INPS indica i seguenti motivi che possono configurare giusta causa di dimissioni: mancato pagamento della retribuzione; molestie sessuali nei luoghi di lavoro; modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative; mobbing; notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (art. 2112, c. 4, cod. civ.; spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103, cod. civ.; comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente
- dimissioni rassegnate dalle lavoratrici madri durante il periodo tutelato di maternità ex art. 55, D.Lgs. 151/2001 (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del 1° anno di vita del figlio). L'indennità di disoccupazione è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno fruito del congedo di paternità e che rassegnano le dimissioni entro il compimento del 1° anno del figlio.
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 L. 604/66 come modificata dall'art. 1, comma 40, L. 92/2012.

B) Siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), D.Lgs. n. 181/2000. >>

Si tratta dei soggetti privi di lavoro e immediatamente disponibili allo svolgimento ed alla ricerca di una attività. Tale disponibilità va comprovata con specificazione dichiarazione da consegnare al Centro per l'impiego o all'INPS.

C) Abbiamo almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Ai fini del diritto sono valide tutte le settimane retribuite purché, per esse, risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali (legge 638/1983 e legge 389/1989). Tale ultima disposizione relativa alla retribuzione di riferimento non si applica ai lavoratori domestici, agli operai agricoli e agli apprendisti.

Ai fini del perfezionamento del requisito, si considerano utili:

- i contributi dovuti ma non versati (automaticità delle prestazioni ex art. 2116 cod.civ.);
- i contributi previdenziali, comprensivi di quota DS e ASpI versati durante il rapporto di lavoro subordinato;
- i contributi figurativi accreditati per assenza obbligatoria di maternità se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro;
- i periodi di lavoro all'estero in Paesi comunitari o, se prevista la possibilità di totalizzazione, in Paesi convenzionati;
- i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino agli 8 anni di età nel limite di 5 giorni lavorativi nell'anno solare.
- i periodi di lavoro all'estero in Stati con i quali l'Italia non ha stipulato convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale;
- i seguenti periodi coperti da contribuzione figurativa:
 - malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro;
 - cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore;
 - assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità.

N.B.1: In caso di lavoratore che abbia alternato periodi di lavoro nel settore agricolo e periodi di lavoro in settori non agricoli, i periodi sono cumulabili ai fini del conseguimento dell'indennità di disoccupazione NASPI purché, nei 4 anni di osservazione, risulti prevalente la contribuzione non agricola, ciò anche se l'ultimo rapporto di lavoro è avvenuto in agricoltura. Per la verifica della prevalenza 6 contributi giornalieri agricoli equivalgono ad 1 settimana contributiva.

N.B.2: Se nei 4 anni di osservazione sono presenti periodi NON considerati utili (cfr. sopra), tali periodi sono neutralizzati con conseguente ampliamento del quadriennio di riferimento.

D) Abbiamo 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Le giornate di lavoro effettivo sono le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria, giornate che sono indicate nel flusso mensile UNIFORMIENS col codice "S".

Se, nel periodo di osservazione dei 12 mesi, sono presenti periodi NON considerati di lavoro effettivo, tali periodi sono neutralizzati con conseguente ampliamento del periodo di 12 mesi.

I periodi che determinano l'ampliamento del periodo sono i seguenti:

- malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro;
- cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore;
- assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità;
- assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione;
- congedo parentale purché regolarmente indennizzato e intervenuto in costanza di rapporto di lavoro. >>

N.B.: Fra i requisiti richiesti per il diritto alla NASPI non è più presente quello di anzianità assicurativa, requisito invece necessario secondo le previgenti normative (ASPI e DS) che prevedevano un'anzianità di assicurazione di almeno 2 anni dal primo contributo di disoccupazione.

...

3. CALCOLO E MISURA art. 4, D.lgs 22/2015, punto 2.3, circ. INPS 94/2015

Per calcolare l'importo mensile dell'indennità occorre in primo luogo determinare la retribuzione mensile di riferimento. Questa si ottiene dividendo la retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni, per il numero di settimane di contribuzione e, moltiplicando il risultato, per 4,33.

Una volta determinata la retribuzione mensile di riferimento, la misura dell'indennità è fissata come segue:

a) retribuzione mensile di riferimento \leq a 1.195 mensili (limite valido per il 2015)

l'indennità è pari al **75%** della retribuzione di riferimento

b) retribuzione mensile di riferimento $>$ di 1.195 mensili (limite valido per il 2015)

l'importo dell'indennità si otterrà sommando al 75% di 1.195, il 25% della differenza tra la retribuzione mensile di riferimento e l'importo di 1.195. Ad esempio: a fronte di una retribuzione mensile di riferimento di 1.800, l'indennità sarà pari ad 1.047 mensili e cioè $(1.195 \times 75\%) + [(1.800 - 1.195) \times 25\%]$.

N.B.: Il limite di 1.195 fissato come valore iniziale per l'anno 2015, sarà annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo intercorsa nell'anno precedente.

Dal 1° giorno del 4° mese di fruizione (91° giorno di fruizione), la misura dell'indennità è ridotta progressivamente del 3% ogni mese.

Va inoltre evidenziato che l'indennità in esame:

- non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di Euro 1.300 (limite valido nel 2015 che sarà rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo intercorsa nell'anno precedente)
- non è soggetta alla riduzione prevista dall'art. 26, L. 41/1986 (riduzione pari all'aliquota contributiva a carico dell'apprendista, attualmente del 5,84%).

Con circolare 94/2015, l'INPS, con riguardo al calcolo dell'indennità, ha precisato che:

- la retribuzione presa a base di calcolo dell'indennità è quella imponibile ai fini previdenziali comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive così come risultante dal dato di retribuzione imponibile esposto in Uniemens.
- nelle ipotesi di pagamento dell'indennità relativa a frazione di mese, il valore giornaliero dell'indennità è determinato dividendo l'importo mensile per il divisore 30.
- ai fini del calcolo dell'indennità sono considerate tutte le settimane, indipendentemente dal fatto che esse siano interamente o parzialmente retribuite (in Uniemens le settimane parzialmente retribuite sono contraddistinte dai codici "X" o "2 come "Tipocopertura").

...

4. DURATA art. 5, D.lgs 22/2015 e punto 2.5, circ. INPS 94/2015

La NASpI è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà di quelle di contribuzione degli ultimi 4 anni (massima durata pari a 2 anni, ossia 104 settimane). Nel calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione anche nei casi di liquidazione in unica soluzione in forma anticipata.

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1°1.2017 la durata della prestazione è limitata ad un numero massimo di 78 settimane (1 anno e mezzo).

P.S.: segnaliamo che, nelle bozze dei decreti attuativi del Jobs, Act il Governo si è riservato di modificare la durata della prestazione NASpI, affinché sia di 24 mesi anche dopo il 2016.

L'INPS, con circolare 94/2015, ha precisato le seguenti modalità operative che saranno seguite per stabilire la durata della prestazione:

>>

QUADRIENNIO PRESO IN CONSIDERAZIONE PER IL CALCOLO DELLA DURATA DELLA NASPI

Il quadriennio preso in considerazione è il medesimo indicato per valutare la presenza del requisito contributivo (cfr. lettera C del precedente punto 2 - Requisiti).

ESCLUSIONE DI PERIODI DI DISOCCUPAZIONE PER DETERMINARE LA DURATA DELLA NASPI

Qualora nel quadriennio preso in considerazione per stabilire la durata della NASpI siano state erogate prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti normali (DS ed ASpI)

- 1) saranno esclusi i periodi di contribuzione precedenti la prestazione di disoccupazione della quale hanno costituito base di calcolo;
- 2) saranno inclusi i periodi di contribuzione successivi all'ultima prestazione di disoccupazione in quanto non hanno dato luogo ad erogazioni di prestazioni di disoccupazione.

In relazione all'esclusione di cui al punto sub 1) e tenendo conto che, contrariamente alla NASpI, nelle precedenti discipline, la durata della prestazione di disoccupazione non era rapportata alla contribuzione preesistente, l'INPS fornisce i seguenti criteri di determinazione dei periodi da escludere:

A. IN CASO DI FRUIZIONE TOTALE DI UNA PRESTAZIONE DI DS E DI ASPI

Viene escluso dal computo per determinare la durata della NASpI un numero di settimane di contribuzione pari alla durata teorica della prestazione e comunque non inferiore a 52 settimane che rappresentano il requisito minimo di accesso alle prestazioni DS e ASPI.

B. IN CASO DI FRUIZIONE PARZIALE DELLE PRESTAZIONI DS E ASPI

Viene escluso dal computo per determinare la durata della NASpI un numero di settimane di contribuzione ridotto proporzionalmente in ragione del rapporto esistente tra la durata della prestazione effettivamente fruita e la durata teorica che quest'ultima avrebbe dovuto avere.

C. IN ENTRAMBI I CASI A) E B) ED IN CASO DI PRESTAZIONE DI DS O ASPI CON DURATA TEORICA FINO A 12 MESI

Viene escluso dal computo per determinare la durata della NASpI un numero di settimane di contribuzione non superiore a quelle presenti negli ultimi 12 mesi precedenti le prestazioni DS o ASpI.

D. IN ENTRAMBI I CASI A) E B) ED IN CASO DI PRESTAZIONE CON DURATA TEORICA OLTRE 12 MESI (SI TRATTA DELL'ASPI 2014-2015 DOVUTA AI LAVORATORI ULTRACINQUANTACINQUENNI

Viene escluso dal computo per determinare la durata della NASpI un numero di settimane di contribuzione non superiore a quelle che insistono nell'arco temporale precedente alla ASpI pari alla durata teorica che avrebbe dovuto avere l'ASpI stessa.

L'INPS inoltre precisa che

- non si computa, ai fini del calcolo della durata della NASpI, l'intera contribuzione che ha dato luogo ad indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e di mini-ASpI 2012;
- le indennità di disoccupazione mini-ASpI, operando già in base ad un criterio di commisurazione alla contribuzione preesistente - l'indennità era corrisposta per un numero di settimane pari alla metà di quelle di contribuzione presenti nei 12 mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro-, danno luogo all'esclusione di un numero di settimane di contribuzione doppio rispetto alla durata avuta dalle indennità di disoccupazione mini-ASpI effettivamente erogate;
- le indennità NASpI successive alla prima, danno luogo all'esclusione di un numero di settimane di contribuzione doppio rispetto alla durata della prestazione NASpI percepita.
- nel caso in cui le ultime 52 settimane precedenti le prestazioni di DS o ASpI si collochino a cavallo dell'inizio del quadriennio preso in considerazione per stabilire la durata della NASpI, occorrerà >>

prioritariamente valutare la contribuzione più risalente anche se questa si colloca al di fuori del quadriennio di riferimento. L'INPS riporta un esempio che riproponiamo di seguito ritenendolo esplicativo di tale regola di non facile comprensione.

Esempio:

- prestazione di disoccupazione (DS) erogata nel 2012;
- durata teorica della prestazione di disoccupazione (DS): 52 settimane;
- durata effettiva della prestazione di disoccupazione (DS): 26 settimane;
- arco temporale in cui valutare la contribuzione che ha dato luogo alla prestazione di disoccupazione pari a 52 settimane precedenti la prestazione di disoccupazione di cui:

1) 30 settimane si collocano nel quadriennio da prendere in considerazione per stabilire la durata della NASpI;

2) 22 settimane si collocano al di fuori del quadriennio da prendere in considerazione per stabilire la durata della NASpI.

Il caso considerato ricade nell'ipotesi B. vista sopra, ossia nell'ipotesi di prestazione di disoccupazione fruita parzialmente. Occorrerà, quindi, ridurre il numero di settimane che hanno dato luogo alla prestazione DS pari, queste ultime alla durata teorica della prestazione stessa e comunque non inferiori a 52. La riduzione è effettuata come segue:

- durata prestazione effettiva: 26 settimane
- durata teorica della prestazione: 52 settimane
- settimane da escludere = 26, così determinate 52 (contribuzione che ha dato luogo all'indennità) diviso 12 (durata teorica DS) per 6 (durata effettiva DS)

Per determinare la durata della NASpI, le settimane da escludere saranno 4, ossia 26 (settimane che hanno dato luogo alla prestazione di DS) meno 22 (settimane che si collocano a di fuori del quadriennio).

...

5. TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

E DECORRENZA DELL'INDENNITÀ art. 6, D.lgs 22/2015 e punti 2.6 e 2.7, circ. INPS 94/2015

Per fruire dell'indennità i lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda, esclusivamente in via telematica all'INPS, entro il termine di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La presentazione della domanda può avvenire tramite i seguenti canali:

- sito www.inps.it, accedendo ai servizi on-line per il cittadino tramite PIN dispositivo;
- enti di Patronato, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- contact center integrato INPS-INAIL - n. 803164 da rete fissa e 06 164 164 da rete mobile.

Con circolare n. 94/2015, l'INPS, precisa che il termine di 68 giorni per la presentazione della domanda decorre, di norma, dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro.

L'Istituto specifica che, in determinate ipotesi, la decorrenza può essere diversa da quella di cessazione del rapporto di lavoro. Di seguito riportiamo le ipotesi più ricorrenti e di interesse che sono state indicate dall'Istituto:

1. data di cessazione del periodo di maternità indennizzato o del periodo di malattia indennizzato o del periodo di infortunio sul lavoro/malattia professionale quando siano insorti durante il rapporto di lavoro successivamente cessato;
2. data di fine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso ragguagliato a giornate;
3. 30° giorno successivo alla data di cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa.
4. data di definizione della vertenza sindacale o data di notifica della sentenza giudiziaria (si precisa che il riferimento deve essere sempre inteso alla sentenza di un giudizio di merito nulla influenzando al nostro fine eventuali ordinanze in esito ad azioni cautelari intentate dal lavoratore)

L'indennità NASpI, fermo restando i termini di decadenza, visti sopra, per la presentazione della domanda, spetta di norma,

- se la domanda è presentata entro l'8° giorno dopo la data di cessazione del rapporto di lavoro, a >>

decorrere dall'8° giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro
- se la domanda è presentata oltre l'8° giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro dal 1° giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Nei casi particolari sopraelencati in relazione ai termini di presentazione della domanda, la NASpI spetta
NEL CASO **SUB 1)** DI MATERNITÀ, MALATTIA, INFORTUNIO SUL LAVORO/MALATTIA PROFESSIONALE INSORTI PRIMA DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- se la domanda è presentata entro l'8° giorno dalla fine di tali periodi, a decorrere dall'8° giorno successivo alle date di fine di tali periodi;
- se la domanda è presentata oltre l'8° giorno dalla fine di tali periodi, dal giorno successivo alla presentazione della domanda.

NEL CASO **SUB 2)** DI CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

- se la domanda è presentata entro l'8° giorno dalla fine del periodo di preavviso indennizzato, a decorrere dall'8° giorno successivo alla data di fine del periodo di preavviso indennizzato;
- se la domanda è presentata oltre l'8° giorno dalla fine del periodo di preavviso indennizzato, dal giorno successivo alla presentazione della domanda.

NEL CASO **SUB 3)** DI LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

- se la domanda è presentata entro l'8° giorno dal 30° giorno successivo alla data di cessazione, a decorrere dall'8° giorno successivo al termine di cui sopra;
- se la domanda è presentata oltre l'8° giorno dal 30° giorno successivo alla data di cessazione dal giorno successivo alla presentazione della domanda

NEL CASO **SUB 4)** DI CONTENZIOSO GIUDIZIARIO

- la decorrenza della prestazione può essere anche precedente alla definizione del contenzioso giudiziario, ferma restando la necessità della sua verifica all'esito della sentenza definitiva.

EVENTI DI MALATTIA E MATERNITÀ INSORTI NEL CORSO DELLA NASPI

In caso di malattia insorta durante la percezione della prestazione di disoccupazione, ma comunque entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, la prestazione di disoccupazione viene sospesa per tutta la durata dell'indennità di malattia per poi essere ripristinata per la parte residua dal momento della ripresa della capacità lavorativa.

In caso di congedo di maternità iniziato entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, tale evento è sempre indennizzato. Se il congedo inizia dopo i 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, spetta l'indennità giornaliera di maternità e la prestazione di disoccupazione si sospende per poi essere ripristinata, per la parte residua, al termine del periodo di maternità.

° ° °

6. CONDIZIONI art. 7, D.lgs 22/2015 e punto 2.8, circ. INPS 94/2015

L'erogazione della NASpI è condizionata:

- a) alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui al DLgs. 181/2000;
- b) alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti (Centri per l'impiego);
- c) al rispetto delle misure che saranno definite con l'attuazione della delega di cui all'art. 1, comma 3, Legge 183/2014 sul riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali determinerà le condizioni e le modalità per l'attuazione delle disposizioni di cui trattasi nonché le misure in caso di inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle predette azioni di politica attiva.

L'INPS precisa che la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID), se non già rilasciata tramite PEC o tramite presentazione al Centro per l'Impiego, potrà essere fornita dal lavoratore direttamente all'INPS al momento della presentazione della domanda di NASpI. >>

...

7. LIQUIDAZIONE ANTICIPATA art. 8, D.lgs 22/2015 e punto 2.9, circ. INPS 94/2015

Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpI, può richiedere la liquidazione anticipata, in un'unica soluzione dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è ancora stato erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività di lavoro autonomo o in forma di impresa individuale o per associarsi in cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio. L'INPS chiarisce che la liquidazione anticipata della prestazione di disoccupazione non è riconosciuta in caso di instaurazione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto mentre è riconosciuta al lavoratore che intenda sviluppare a tempo pieno un'attività autonoma già iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione NASpI.

L'erogazione anticipata in un'unica soluzione non dà diritto alla contribuzione figurativa né all'A.N.F. La richiesta di liquidazione anticipata va presentata in via telematica all'INPS entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività autonoma o di impresa individuale o dalla data di associazione in cooperativa. Se detta attività è iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione NASpI, la richiesta deve essere trasmessa entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda di indennità di disoccupazione NASpI.

La domanda di liquidazione anticipata deve essere completata con l'indicazione degli elementi a supporto, indicazione resa mediante dichiarazioni sostitutive delle certificazioni e dell'atto di notorietà. L'INPS dovrà accertare la sussistenza dei requisiti e l'idoneità della documentazione prodotta, rilasciando, in caso di accoglimento, il "codice di stato" "D" (Definita), nella procedura informatica DSWeb.

N.B.: gli elementi a supporto della domanda di liquidazione anticipata sono stati indicati al punto 2.2 della circolare INPS 145/2013 in relazione al tipo di attività per la quale è richiesta l'anticipazione dell'indennità di disoccupazione.

Laddove il soggetto interessato sia divenuto beneficiario dell'indennità di disoccupazione NASpI in misura ridotta per un importo pari all'80% dei proventi preventivati per lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma, la prestazione anticipata verrà erogata considerando l'importo residuo da corrispondere senza l'applicazione della suddetta riduzione.

Le sedi INPS provvedono a liquidare la prestazione anticipata pari ai ratei spettanti nel periodo compreso tra la data di presentazione della domanda di anticipazione e il termine di spettanza dell'indennità di disoccupazione NASpI detraendo i ratei già eventualmente pagati nello stesso periodo.

Il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo in cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpI è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro sia stato instaurato con la cooperativa cui si è associato.

...

8. RICOCCUPAZIONE CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

art. 9, D.lgs 22/2015 e punto 2.10.a e 2.11, circ. INPS 94/2015

Il lavoratore, in caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato (anche all'estero) il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione (attualmente pari ad 8.000 per il lavoro subordinato), decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro sia pari o inferiore a 6 mesi (per il calcolo dei 6 mesi non rilevano i giorni di effettivo lavoro ma esclusivamente la durata del rapporto di lavoro). In tale caso l'indennità è sospesa d'ufficio fino ad un massimo di 6 mesi.

Nel caso in cui il reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione, il lavoratore mantiene la prestazione a condizione che

- il nuovo datore di lavoro sia diverso da quello per il quale il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro per cui ha percepito la NASpI e non presenti rispetto a tale precedente datore >>

- di lavoro rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti;
- in caso di lavoro in somministrazione, il nuovo soggetto utilizzatore sia diverso da quello per il quale il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di somministrazione per cui ha percepito la NASpI e non presenti rispetto a tale precedente soggetto utilizzatore rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti;
- comunichi all'INPS entro 30 giorni dall'inizio dell'attività, il reddito annuo previsto.

N.B.: Qualora l'indennità sia erogata in più anni solari, all'inizio di ogni nuovo anno di percezione, il beneficiario della prestazione dovrà fornire una nuova comunicazione del reddito presunto tramite modello NASpI.

In caso di mancata comunicazione se il rapporto di lavoro è di durata pari o inferiore a 6 mesi, l'indennità è sospesa, se la durata del rapporto di lavoro è superiore a 6 mesi, il lavoratore decade dal diritto all'indennità. In caso di prestazione di lavoro subordinato che comporta la percezione di un reddito inferiore a quello minimo escluso da imposizione, l'indennità è ridotta di un importo pari all'80% del reddito preventivato, rapportato al tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. Detta riduzione sarà poi conguagliata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.

N.B.: In caso di percezione di redditi di diversa natura collegati a prestazioni di lavoro dipendente, autonomo o d'impresa (pluralità di tipologie di attività e di redditi) durante la percezione dell'indennità NASpI, redditi che presi singolarmente non superano i limiti reddituali per il mantenimento dello stato di disoccupazione, la riduzione (80% del reddito) andrà effettuata sul reddito complessivo. Se il reddito complessivo derivante da tali prestazioni di lavoro risulta superiore a quello massimo consentito dalle norme vigenti per il mantenimento dello stato di disoccupazione (euro 8.000), la prestazione NASpI dovrà essere posta in decadenza.

La contribuzione versata all'assicurazione generale obbligatoria IVS in relazione all'attività di lavoro subordinato svolta non dà diritto ad alcun accredito contributivo a favore del lavoratore ma è destinata al finanziamento della Gestione prestazioni temporanee costituita nell'ambito dell'INPS ed è utile sia ai fini dei requisiti per l'accesso sia ai fini della determinazione della durata di una nuova prestazione di disoccupazione.

...

9. CESSAZIONE DA UNO DEI DUE O PIÙ RAPPORTI DI LAVORO PART-TIME

art. 9 D.lgs 22/2015 e punto 2.10.a, circ. INPS 94/2015

Il lavoratore che, impiegato in due o più rapporti di lavoro part-time

- cessa da uno dei due o più rapporti di lavoro part-time svolti per licenziamento, dimissione per giusta causa, risoluzione consensuale nell'ambito della procedura ex art. 7, Legge 604/66;
- abbia un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione (reddito minimo escluso da imposizione attualmente pari ad 8.000 per il lavoro subordinato);

ha diritto, ricorrendone tutti gli altri requisiti, alla NASpI, a condizione che comunichi all'INPS entro 30 giorni dalla relativa domanda il reddito annuo previsto.

In tale caso l'indennità è ridotta di un importo pari all'80% del reddito preventivato, rapportato al tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. Detta riduzione sarà poi conguagliata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.

La contribuzione versata all'assicurazione generale obbligatoria IVS in relazione all'attività di lavoro subordinato svolta non dà diritto ad alcun accredito contributivo a favore del lavoratore ma è destinata al finanziamento della Gestione prestazioni temporanee costituita nell'ambito dell'INPS ed è utile tanto ai fini dei requisiti per l'accesso che ai fini della determinazione della durata di una nuova prestazione di disoccupazione. >>

...

10. SVOLGIMENTO DI LAVORO AUTONOMO O DI IMPRESA INDIVIDUALE

art. 10, D.lgs 22/2015 e punto 2.10.b. e 2.11, circ. INPS 94/2015

In caso di svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione (attualmente pari ad 4.800 per i lavoratori autonomi);

- il beneficiario dell'indennità NASpI, entro un mese dall'inizio dell'attività, deve darne comunicazione all'INPS dichiarando il reddito annuo che prevede di trarre da tale attività;
- l'INPS, sulla base di quanto dichiarato, provvede a ridurre il pagamento dell'indennità di un importo pari all'80% dei proventi preventivati, rapportati al periodo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. Detta riduzione sarà poi conguagliata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.

N.B.: nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, il beneficiario dell'indennità dovrà rilasciare, entro il 31 marzo dell'anno successivo, un'apposita autodichiarazione concernente i proventi ricavati dall'attività autonoma.

La contribuzione versata all'assicurazione generale obbligatoria IVS in relazione all'attività di lavoro autonomo svolta non dà diritto ad alcun accredito contributivo a favore del lavoratore ma è destinata al finanziamento della Gestione prestazioni temporanee costituita nell'ambito dell'INPS.

...

11. DECADENZA *art. 11, D.lgs 22/2015 e punto 2.12, circ. INPS 94/2015*

Il beneficiario decade dalla fruizione dell'indennità nei seguenti casi:

- a) perdita dello stato di disoccupazione;
 - b) omessa comunicazione all'INPS dello svolgimento di lavoro subordinato;
 - c) omessa comunicazione all'INPS dello svolgimento di lavoro autonomo;
 - d) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
 - e) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità di disoccupazione;
 - f) violazione delle regole di condizionalità (cfr. precedente punto 6);
 - g) il rifiuto di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai competenti servizi dei Centri per l'Impiego o la non regolare partecipazione all'iniziativa stessa (art. 4, c. 41, lettera a), L. 92/2012);
 - h) la non accettazione di una offerta di lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui si ha diritto (art. 4, c. 41, lettera b), L. 92/2012);
- Le ipotesi di cui alle lettere g) e h) si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

La decadenza si realizza dal momento in cui si verifica l'evento che la determina e comporta la restituzione dell'indennità che sia stata eventualmente percepita dopo la decadenza.

...

12. CONTRIBUTI FIGURATIVI *art. 12, D.lgs 22/2015 e punto 4, circ. INPS 94/2015*

Per i periodi di fruizione dell'indennità sono riconosciuti i contributi figurativi.

La contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione mensile di riferimento (cfr. precedente punto 3), entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpI per l'anno in corso (per il 2015 pari ad 1.820).

Ai fini del calcolo delle quote retributive di pensione (*si tratta quindi del sistema retributivo di liquidazione delle quote di pensione*), le retribuzioni relative ai periodi di contribuzione figurativa per i quali viene applicato il predetto tetto (1,4 volte l'importo massimo della NASpI) vengono neutralizzate, qualora, una volta rivalutate, siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta senza di esse. Con successivo messaggio verranno fornite le modalità applicative per la determinazione della retribuzione pensionabile per tale caso.

>>

La contribuzione figurativa è comunque computata ai fini del diritto alla pensione (anzianità contributiva) anche per i periodi non considerati per la determinazione della retribuzione pensionabile ai fini del “pro-rata contributivo” introdotto dal 1°1.2012 dall’art. 24, comma 2, D.L. 201/2011 convertito in Legge 214/2011.

...

13. PROCEDURA *punto 5, circ. INPS 94/2015*

La procedura telematica fornita dall’INPS per la presentazione delle domande di NASpI è rivolta a

- cittadini,
- Patronati,
- Operatori di Contact Center.

Il sistema DSWeb, attraverso il quale inoltrare al domanda telematicamente, prevederà la nuova sezione NASpI in cui dovranno essere inseriti i dati relativi a:

- n. settimane di lavoro nell’ultimo quadriennio;
- totale retribuzione dell’ultimo quadriennio;
- n. giornate di lavoro effettivo negli ultimi 12 mesi;
- periodi contributivi già utilizzati, da indicare in giornate.

A seguito dell’acquisizione dei dati suindicati verranno calcolati la Retribuzione media mensile e l’Importo giornaliero iniziale della prestazione al lordo del massimale.

...

14. REGIME FISCALE *punto 6, circ. INPS 94/2015*

L’indennità di disoccupazione, sostituendo il reddito da lavoro dipendente, costituisce reddito della stessa natura. Pertanto l’INPS, fungendo da sostituto d’imposta, opera sulle somme corrisposte a titolo di NASpI le ritenute IRPEF ai sensi dell’art.11 del TUIR, riconoscendo, se spettanti, le detrazioni fiscali per reddito e per carichi di famiglia ed effettuando il conguaglio di fine anno tra le ritenute operate e l’imposta dovuta sul reddito complessivo. Nei termini previsti l’INPS, sempre in qualità di sostituto d’imposta è tenuto a rilasciare la CU (Certificazione Unica).

...

15. RICORSI *punto 8, circ. INPS 94/2015*

I ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti adottati in materia di Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego vanno presentati al Comitato Provinciale della struttura che ha emesso il provvedimento (sul sito INPS (servizi on-line → servizi per il cittadino → ricorsi on-line) o tramite Patronato).

Il ricorso amministrativo va presentato entro il termine di 90 giorni dal ricevimento del provvedimento amministrativo.

Il ricorso giudiziale va presentato nel termine (decadenziale) di 1 anno che decorre, in alternativa:

- dal 181° giorno successivo a quello di comunicazione del provvedimento amministrativo di definizione della domanda di prestazione;
- dal 301° giorno successivo alla data di presentazione della domanda nel caso di mancata definizione;
- dal giorno successivo alla reiezione del ricorso amministrativo intervenuta entro il termine di 90 giorni;
- dal 91° giorno successivo alla presentazione del ricorso amministrativo al Comitato Provinciale.

...

16. DISPOSIZIONI DI RINVIO *art. 14*

E’ fatto rinvio alle norme già operanti in materia di ASpI che trovano applicazione anche per la disciplina della NASpI sempreché compatibili.

Ne consegue che la copertura NASpI continua ad essere assicurata:

- dal contributo ordinario dell’1,61%
- dal contributo addizionale dell’1,40%, ove previsto (e.s.: rapporti a tempo determinato)
- dal “ticket sui licenziamenti” ex art. 4 D.Lgs. 22/2015.

CCNL Studi professionali

Schede di sintesi a cura dello Studio Lalla Pagani

**ACCORDO 17.4.2015 DI RINNOVO DEL C.C.N.L.
PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI**

DECORRENZA: 1° APRILE 2015 – SCADENZA: 31 MARZO 2018

SOMMARIO

Allegato - nota illustrativa delle modifiche alla parte normativa ed economica

PARTE NORMATIVA

1. Premessa
2. Decorrenza e durata
3. Secondo livello di contrattazione
4. Contribuzione alla bilateralità
5. Welfare integrativo per i liberi professionisti
6. Apprendistato
7. Lavoro a tempo parziale
8. Lavoro a tempo determinato
9. Contratto di reimpiego
10. Maturazione ROL per i neoassunti
11. Permessi per studio
12. Maternità e paternità
13. Trattamento economico di malattia

PARTE ECONOMICA

14. Incrementi del minimo tabellare

Tabella – dinamica degli incrementi dei minimi tabellari dal 1°.4.2015 al 1°.9.2017

ACCORDO 17.4.2015 DI RINNOVO DEL C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

DECORRENZA: 1° APRILE 2015 – SCADENZA: 31 MARZO 2018

PARTE NORMATIVA

1. PREMESSA

Il CCNL, stipulato da Confprofessioni, rappresenta l'unico testo contrattuale di riferimento per i datori di lavoro e i lavoratori del settore delle attività professionali.

2. DECORRENZA E DURATA

Il CCNL ha durata triennale con decorrenza dal 1° aprile 2015 e scadenza il 31 marzo 2018.

3. SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE *art. 3*

Le Parti firmatarie del CCNL hanno concordato che, al secondo livello di contrattazione (a livello regionale), possono essere definite intese temporaneamente modificative degli istituti del CCNL riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione, l'orario di lavoro e la sua organizzazione, al fine di favorire l'incremento della qualità e produttività del lavoro, di gestire le crisi settoriali e di consentire l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione. Inoltre a questo livello di contrattazione verranno definite, con specifici accordi, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative.

4. CONTRIBUZIONE ALLA BILATERALITÀ *art. 13*

Il finanziamento delle attività il cui esercizio viene demandato agli enti bilaterali di settore, ossia CADIPROF ed EBIPRO, viene effettuato tramite un contributo unificato pari a 22,00, di cui 2,00 a carico del lavoratore, da versare tramite Mod. F24 con causale "ASSP", così suddivisi:

	A CARICO DELL'AZIENDA (*)	A CARICO DEL LAVORATORE
CADIPROF	15,00	-
EBIPRO	5,00	2,00

(*) per 12 mensilità

Tali importi:

- sono dovuti in misura intera anche per i lavoratori part-time (in caso di più rapporti di lavoro part-time sarà dovuta una sola iscrizione);
- sono dovuti anche per i collaboratori coordinati e continuativi.

Il datore di lavoro che omette il versamento delle suddette quote alle bilateralità è tenuto a versare al lavoratore, a partire dal mese successivo alla stipulazione del CCNL, un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari a 32,00 (per 14 mensilità, non riproporzionabile per i part-time), che rientra nella retribuzione di fatto ed è utile ai fini del TFR.

5. WELFARE INTEGRATIVO PER I LIBERI PROFESSIONISTI *art. 14*

Al fine di garantire ai liberi professionisti (datori di lavoro e non) forme di assistenza sanitaria integrativa, verrà costituita una gestione autonoma e separata nell'ambito di EBIPRO, che verrà specificamente disciplinata.

6. APPRENDISTATO *art. 27, lett. G*

PERCENTUALE DI CONFERMA

È stata modificata la percentuale di conferma, stabilendo che i datori di lavoro, per poter assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, devono aver mantenuto in servizio almeno:

- il 20% se hanno meno di 50 dipendenti
- il 50% se hanno 50 o più dipendenti.

dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Si ricorda che, a tal fine, non si computano i lavoratori che si sono dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova. >>

ACCORDO 17.4.2015 DI RINNOVO DEL C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

DECORRENZA: 1° APRILE 2015 – SCADENZA: 31 MARZO 2018

PARTE NORMATIVA

7. LAVORO A TEMPO PARZIALE *artt. 38 e 42*

PRIORITÀ NELLA TRASFORMAZIONE A PART-TIME

Viene riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:

- in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice
- nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

LAVORO SUPPLEMENTARE

Fermo restando il consenso del lavoratore, sono state eliminate le “causali” che giustificavano il ricorso al lavoro supplementare (intensificazione dell'attività lavorativa, difficoltà organizzative derivanti da assenze di altri dipendenti, per malattia o infortunio).

8. LAVORO A TEMPO DETERMINATO

DISCIPLINA

La disciplina sui contratti a termine è stata riformulata in modo da adeguarla alle numerose e recenti novità approntate al D.lgs. 368/2001.

Pertanto:

- è stato eliminato il riferimento alle causali (esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive);
- è precisato che la durata massima del rapporto di lavoro concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, anche nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, è fissata in 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe;
- sono ammissibili complessivamente max 5 proroghe.

SUCCESSIVI CONTRATTI A TERMINE

Viene stabilito che i contratti a termine possono essere “rinnovati” senza soluzione di continuità; in altre parole, in caso di stipulazione di più contratti a termine, non è necessario rispettare lo stop-and-go (intervallo temporale) tra un contratto e il successivo (o i successivi).

LIMITI ALLA STIPULAZIONE DI CONTRATTI A TERMINE

Viene stabilito quanto segue in relazione al numero massimo di contratti a termine stipulabili:

- datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato
 - possono assumere fino a 3 lavoratori a termine;
- datori di lavoro che occupano da 6 a 15 dipendenti
 - non possono eccedere il 50% (arrotondato al numero intero superiore) dei lavoratori a tempo indeterminato;
- datori di lavoro che occupano da 16 dipendenti
 - non possono superare il limite del 30% (arrotondato al numero intero superiore) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

Detti limiti non si applicano:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i primi 18 mesi (elevabili a 24 mesi dalla contrattazione territoriali);
- b) per ragioni di carattere sostitutivo;
- c) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato da utilizzare come base di calcolo per stabilire i suddetti limiti di ricorso al lavoro a termine è quello esistente al momento dell'assunzione dei lavoratori a termine. >>

ACCORDO 17.4.2015 DI RINNOVO DEL C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

DECORRENZA: 1° APRILE 2015 – SCADENZA: 31 MARZO 2018

PARTE NORMATIVA

8. LAVORO A TEMPO DETERMINATO

DIRITTO DI PRECEDENZA

I lavoratori assunti a tempo determinato hanno diritto di precedenza per il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato, in caso di nuove assunzioni, con le stesse mansioni.

A tal fine i datori di lavoro si dovranno attenere ai seguenti criteri:

- lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto negli ultimi 6 (sei) mesi con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;
- lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto in un periodo superiore agli ultimi 6 mesi con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;
- i lavoratori assunti con più di un contratto a termine dallo stesso datore di lavoro, avranno titolo preferenziale per ulteriori assunzioni a tempo determinato, per lo svolgimento delle medesime mansioni, nei dodici mesi successivi dalla cessazione dell'ultimo contratto. Tale diritto deve essere esercitato dal lavoratore entro tre mesi dalla cessazione dell'ultimo rapporto.

Il diritto di precedenza deve essere richiamato nel contratto di lavoro individuale.

Nota Bene

Per le lavoratrici, il congedo di maternità intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.

Alle medesime lavoratrici è riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

DURATA MASSIMA DEL CONTRATTO A TERMINE

La durata del contratto a termine che può essere stipulato in deroga alla durata massima fissata dalla legge, ai sensi dell'art. 5, comma 4bis, del D.lgs. 368/2001, è di max 8 mesi, elevabili a 12 dalla contrattazione territoriale.

9. CONTRATTO DI REIMPIEGO *art. 55 e 76*

Per il periodo di vigenza del CCNL (1° aprile 2015 – 31 marzo 2018) è possibile assumere a tempo indeterminato

- soggetti con più di 50 anni
- inoccupati e disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1, lett. d) ed e), D.lgs. 297/2002 (ossia coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, o dopo averla cessata, siano alla ricerca di un'occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovani) con un salario d'ingresso pari alla retribuzione riferita a due livelli inferiori, per i primi 18 mesi di contratto, e ad un livello inferiore per i successivi 12 mesi.

Nota

L'istituto non è applicabile ai lavoratori inquadrati nel 5° livello.

Per tali lavoratori i permessi per ROL matureranno come segue:

- 50% dal 6° mese successivo all'assunzione;
- 75% dal 12° al 18° mese successivo all'assunzione;
- 100% per i mesi successivi.

>>>

ACCORDO 17.4.2015 DI RINNOVO DEL C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

DECORRENZA: 1° APRILE 2015 – SCADENZA: 31 MARZO 2018

PARTE NORMATIVA

10. MATURAZIONE ROL PER I NEOASSUNTI *art. 76*

Per il periodo di vigenza del CCNL (1° aprile 2015 – 31 marzo 2018) i permessi per ROL matureranno, per i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del CCNL, come segue:

- 50% dal 12° mese successivo all'assunzione;
- 75% dal 24° e fino al 36° mese successivo all'assunzione;
- 100% per i mesi successivi.

11. PERMESSI PER STUDIO *art. 93*

E' previsto un rimborso da parte di EBIPRO al datore di lavoro a copertura del 50% della retribuzione derivante dalla concessione ai lavoratori dei permessi per studio di cui all'art. 93, n. 1), lett. d) (pari a 40 ore retribuite all'anno), purchè il datore di lavoro sia in regola con il versamento alla bilateralità (cfr. precedente n. 4) da almeno 6 mesi.

12. MATERNITÀ E PATERNITÀ *artt. 94 e 98*

CONGEDI OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DI PATERNITÀ

La disciplina sulla tutela della maternità e della paternità è stata riformulata in modo da adeguarla alle novità introdotte in tema di congedo obbligatorio e facoltativo del padre.

In sintesi viene previsto che:

- 1) il padre lavoratore dipendente, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 1 giorno. Tale congedo obbligatorio è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso. Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. 151/2001, ossia in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre;
- 2) il padre lavoratore dipendente, entro 5 mesi dalla nascita dal figlio, può astenersi per un ulteriore periodo di 1 o 2 giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

I suddetti congedi non sono frazionabili ad ore.

Il padre lavoratore è tenuto a comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire dei suddetti congedi, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

CONGEDO PARENTALE A ORE

Viene disciplinato il congedo parentale ad ore, sia per i lavoratori a tempo pieno che per quelli con contratto part-time, come segue:

- PREAVVISO – la volontà di avvalersi del congedo ad ore deve essere comunicata con un preavviso di almeno 15 giorni
- COMUNICAZIONE – nella comunicazione va indicato:
 - il numero di mesi di congedo parentale di cui s'intende fruire
 - l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno utilizzate
 - la programmazione mensile delle ore di congedo, che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative.

Il CCNL prevede che non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere.

- INDENNITÀ ECONOMICA – il calcolo dell'indennità economica da erogare per ogni ora di congedo viene effettuato prendendo come base di computo il divisore mensile contrattuale 170;

>>

ACCORDO 17.4.2015 DI RINNOVO DEL C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

DECORRENZA: 1° APRILE 2015 – SCADENZA: 31 MARZO 2018

PARTE NORMATIVA

12. MATERNITÀ E PATERNITÀ *artt. 94 e 98*

CONGEDO PARENTALE A ORE

- CONVERSIONE DEL CONGEDO DA MENSILE A ORARIO - la possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore è ammessa anche a più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge;
- CUMULO CON ALTRI PERMESSI - il congedo a ore è cumulabile, anche nell'ambito della stessa giornata, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal c.c.n.l..
- INDENNITÀ ECONOMICA – il calcolo dell'indennità economica da erogare per ogni ora di congedo viene effettuato prendendo come base di computo il divisore mensile contrattuale 170;

13. TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA *art. 105*

LAVORATORI AFFETTI DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE E ALTRE GRAVI PATOLOGIE

In caso di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero in caso di periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, per il periodo aggiuntivo di compenso di 90 giorni, successivo a quello di 180 giorni di cui all'art. 98, comma 1, del CCNL, il datore di lavoro dovrà effettuare un'integrazione tale da raggiungere:

- per il 7° e l'8° mese il 100% della retribuzione
- per il 9° mese il 70% della retribuzione (in precedenza era il 50%). In questo caso, l'Ente Bilaterale Nazionale erogherà un rimborso al datore di lavoro fino ad un massimo del 50% di tale retribuzione.

PARTE ECONOMICA

14. INCREMENTI DEL MINIMO TABELLARE

Sono previsti cinque aumenti del minimo tabellare, di cui:

- il primo a decorrere dal 1° aprile 2015
- il secondo a decorrere dal 1° gennaio 2016
- il terzo a decorrere dal 1° settembre 2016
- il quarto a decorrere dal 1° marzo 2017
- il quinto a decorrere dal 1° settembre 2017.

La dinamica degli incrementi del minimo tabellare è esposta nell'allegato 2.

L'Accordo di rinnovo prevede che gli aumenti di merito concessi dal datore di lavoro nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità non possono essere assorbiti. Pertanto, si ritiene legittimo che, fatta eccezione per gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, gli aumenti tabellari possano dare luogo a corrispondenti assorbimenti di quote di superminimi individuali concessi a livello aziendale, sempre che, ovviamente, al momento della loro assegnazione (ossia nella lettera di assunzione ovvero in successiva comunicazione), non sia stata espressamente prevista la natura di merito del superminimo con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

ACCORDO 17.4.2015 DI RINNOVO DEL C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

DECORRENZA: 1° APRILE 2015 – SCADENZA: 31 MARZO 2018

DINAMICA DEGLI INCREMENTI DEI MINIMI TABELLARI DAL 1°.4.2015 AL 1°.9.2017

LIV	MINIMO TABELLARE AL 31.03.2015	AUMENTO DAL 1°.04.2015	MINIMO TABELLARE AL 1°.04.2015	AUMENTO DAL 1°.01.2016	MINIMO TABELLARE AL 1°.01.2016	AUMENTO DAL 1°.09.2016
Q	2.013,33	21,17	2.034,50	21,17	2.055,67	21,17
1	1.781,67	18,74	1.800,41	18,74	1.819,15	18,74
2	1.551,89	16,32	1.568,21	16,32	1.584,53	16,32
3S	1.439,45	15,14	1.454,59	15,14	1.469,73	15,14
3	1.426,37	15,00	1.441,37	15,00	1.456,37	15,00
4S	1.383,19	14,55	1.397,74	14,55	1.412,29	14,55
4	1.333,64	14,02	1.347,66	14,02	1.361,68	14,02
5	1.241,16	13,05	1.254,21	13,05	1.267,26	13,05

LIV	MINIMO TABELLARE AL 1°.09.2016	AUMENTO DAL 1°.03.2017	MINIMO TABELLARE AL 1°.03.2017	AUMENTO DAL 1°.09.2017	MINIMO TABELLARE AL 1°.09.2017
Q	2.076,84	28,23	2.105,07	28,23	2.133,30
1	1.837,89	24,98	1.862,87	24,98	1.887,85
2	1.600,85	21,76	1.622,61	21,76	1.644,37
3S	1.484,87	20,18	1.505,05	20,18	1.525,23
3	1.471,37	20,00	1.491,37	20,00	1.511,37
4S	1.426,84	19,39	1.446,23	19,39	1.465,62
4	1.375,70	18,70	1.394,40	18,70	1.413,10
5	1.280,31	17,40	1.297,71	17,40	1.315,11