

APPLICAZIONE DEL JOBS ACT: UN'OPPORTUNITÀ DA COGLIERE PER IMPRESE E LAVORATORI



Il Jobs Act ha prodotto un'inversione delle logiche ordinarie: la riscrittura dell'articolo 18, la liberalizzazione dello staff leasing e della somministrazione di lavoro costringono a riflettere su una nuova dimensione, non solo contrattuale ma anche relazionale del lavoro, che sempre di più viene definito non come un qualcosa che viene offerto ma come un'opportunità che costruisce le competenze, la creatività, la volontà di progredire appunto nel mondo del lavoro.

La riforma del Jobs Act sarà completata dal "dialogo" fra utenti e centri per l'impiego

La Riforma del mercato del lavoro, o come più volte viene chiamata dal principale promotore, il Presidente del Consiglio dei Ministri Matteo Renzi, Jobs Act, ha nelle sue intenzioni quella di allineare il mercato del lavoro italiano con quello europeo anche e soprattutto per far crescere di pari passo una migliore flessibilità per le aziende e maggior sicurezza per le persone, nel loro duplice ruolo di cittadini e lavoratori.

Diversi sono i fattori che possono spingere e non procrastinare un tentativo di cambiamento del campo di applicazione della

materia giuslavoristica. Uno tra i più richiamati è di certo la globalizzazione che abbatte ormai le barriere nazionali nella ricerca di manodopera sempre più competitiva, ma non solo, basti ricordare i nuovi processi produttivi, il progresso tecnologico e i mutamenti demografici.

Tutti fattori che stanno incidendo sui modelli economici e sociali, sul mondo del lavoro e sulla concezione stessa generalmente intesa di "lavoro", ponendo una serie di sfide per imprese, parti sociali, istituzioni del mondo del lavoro e della formazione. Da qui,

come dibattuto e esplicitato da parte di svariati fronti, è rivendicata più volte la crisi del contratto di lavoro subordinato a favore di nuove forme contrattuali scaturita dall'affermazione dei processi di esternalizzazione e dal progresso tecnologico.

Una crisi che fatica ad essere presa in considerazione dalle riforme degli impianti legislativi fino, appunto, al tentativo di avvio di una riforma che, come si diceva, ha tutti gli intenti di essere il "Jobs Act".

Non da ultimo, forse più legato ad un ambito sociale che qui non si vuole analizzare nella sua intrinseca complessità, ma solo includere in una delle possibili cause all'origine della non procrastinabile necessità di un intervento, vi sono i trend demografici in corso che sottolineano la necessità di favorire il mantenimento e il ritorno al lavoro di una pluralità di gruppi deboli (immigrati, lavoratori anziani, disabili, malati cronici, donne etc.) attraverso una nuova impostazione dei sistemi di welfare, e una rinnovata concezione delle politiche e pratiche di conciliazione vita-lavoro, welfare to work e well-being.

Quindi con queste premesse uno degli obiettivi di questo lungo cammino che si è avviato con la prima legge n. 78 del 16 maggio 2014, che ha apportato tra l'altro modifiche ai contratti a termine, è quello di incentivare una maggiore flessibilità ed efficienza del mercato del lavoro che ha avuto la sua origine e il suo impianto di tutele con la legge n. 300/1970 denominata "Statuto dei Lavoratori" e con le successive modifiche e integrazioni fatte anche da altre

norme più o meno direttamente collegate.

Da qui discende che uno dei primi passi concreti si è verificato con la formulazione della Legge n. 183 del 10 dicembre 2014 che ha delegato il Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali dei servizi per il lavoro e delle politiche attive. Inoltre è stato delegato il Governo a legiferare con decreti attuativi in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro dell'attività ispettiva e di tutela di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

I primi decreti attuativi del Jobs Act - Il Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, Giuliano Poletti, ha approvato i decreti legislativi n. 22 e 23, entrambi pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale del 6 marzo scorso, che vanno ad incidere sulla regolazione della maggior parte delle tipologie contrattuali presenti nel nostro ordinamento oltretutto riscrivere, in un testo che ambisce a definirsi organico, il sistema del nostro diritto del lavoro apportando sostanziali modifiche.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato, che pure continua ad essere definito nell'articolo 1 del decreto Legislativo, come forma comune di rapporto di lavoro, nel frattempo, per effetto dell'entrata in vigore lo scorso 7 marzo del Decreto Legislativo n. 23/2015 recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, ha mutato la propria fisionomia giuridica e sostanziale, modificando conseguentemente i tratti anche delle tipologie contrattuali non



standard, soprattutto in quello che potremo definire l'apparato delle tutele.

In qualche modo il Jobs Act ha prodotto un'inversione delle logiche ordinarie: la riscrittura dell'articolo 18, la liberalizzazione dello staff leasing e della somministrazione di lavoro costringono a riflettere su una nuova dimensione, non solo contrattuale ma anche relazionale del lavoro, che sempre di più viene definito non come un qualcosa che viene offerto ma come un'opportunità che costruisce le competenze, la creatività, la volontà di progredire nel mondo del lavoro.

Si pone quindi da parte del Governo il tentativo per porre le premesse per un diritto all'occupabilità che passa attraverso il contratto di ricollocazione e la nuova ASpI che dovrebbero costituire i pilastri di un nuovo sistema di welfare fondato sulla cooperazione tra attori pubblici e privati del mercato del lavoro.

Contratto a tutele crescenti - Decreto Legislativo n.23/2015
Operai, impiegati e quadri, con l'esclusione dei dirigenti, assunti dallo scorso 7 marzo 2015 con contratto a tempo indeterminato saranno soggetti al regime delle cosiddette tutele crescenti: in estrema sintesi, in caso di licenziamento illegittimo la reintegrazione sarà l'eccezione per pochi casi definiti dalla Legge.

Di seguito sono illustrati i casi che il Legislatore ha previsto seguendo i dettami della Legge delega per la "Riforma del mercato del Lavoro" dello scorso 10 dicembre che ha comunque mantenuto una certa diversità di

trattamento del datore di lavoro a seconda che occupi più o meno di 15 dipendenti.

In particolare c'è da sottolineare come il 7 marzo rappresenti uno spartiacque per quanto riguarda le tutele dei lavoratori con un rapporto di lavoro in essere a quella data, i quali continuano a vedersi applicata la previgente normativa, e i lavoratori che hanno stipulato un nuovo contratto di lavoro a partire dal 7 marzo scorso.

Ambito di applicazione -

art. 1 - Come si diceva il Decreto in parola ha dato attuazione al principio di delega previsto all'art. 1, comma 7, lett. c), della Legge n. 183/2014: "previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento".

Peraltro, l'art. 1 estende l'applicazione del decreto anche ai "casi di conversione (...) di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato", che avvengono successivamente all'entrata in vigore del decreto stesso.

L'art. 1, comma 3, prevede poi un'ulteriore estensione del campo di applicazione: qualora, in conseguenza di una assunzione a tempo indeterminato effettuata dal 7 marzo 2015 in poi, il datore di lavoro superi il requisito occupazionale minimo per l'applicazione della "tutela reale", come definita dall'art. 18, commi 8 e 9 della Legge n. 300/1970, detta anche "Statuto dei lavoratori", tutti i rapporti di lavoro, anche se avviati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015, sono assoggettati alla disciplina del contratto a tutele crescenti.

Disposizioni generali - Articoli 5, 7 e 8 - La ratio della riforma è quella di rafforzare il percorso di maggiore certezza del diritto e prevedibilità delle sanzioni già avviato con la Legge n. 92/2012.

A tal fine, già con il principio di delega contenuto nell'art. 1, comma 7, lett. c), della Legge n. 183/2014, il legislatore ha voluto improntare la riforma del "Jobs Act" ai seguenti criteri ispiratori:

- la tutela risarcitoria dell'indennizzo economico diviene la

regola generale in caso di dichiarazione di illegittimità del licenziamento e, conseguentemente, le ipotesi di reintegrazione hanno carattere residuale e tassativo;

- certezza e predeterminabilità della misura dell'indennizzo economico che viene parametrato all'anzianità di servizio del lavoratore.

Su questo secondo punto si evidenzia che la norma giuridica

Il legislatore ha previsto anche una casistica di conversione contrattuale per l'accesso alle tutele crescenti

LICENZIAMENTO
PER GIUSTA
CAUSA:
L'INDENNITÀ
NON È INFERIORE
A 4 MENSILITÀ,
NÉ PUÒ SUPERARE
LE 24 MENSILITÀ

ha chiarito che la retribuzione di riferimento per le indennità risarcitorie è l'ultima di riferimento per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.).

L'altro parametro di riferimento è l'anzianità di servizio: di regola questa viene determinata sulla base degli anni di durata del rapporto di lavoro dal momento dell'assunzione fino a quello della cessazione del rapporto di lavoro medesimo.

A tal fine è utile ricordare che non determinano la cessazione del rapporto di lavoro né il trasferimento di azienda che produca gli effetti di cui all'art. 2112 del Codice civile, né la cessione del contratto ai sensi dell'art. 1406 e seguenti del medesimo codice, trattandosi di ipotesi nelle quali si verifica la prosecuzione del rapporto di lavoro, sebbene vi sia una modificazione del datore di lavoro beneficiario della prestazione.

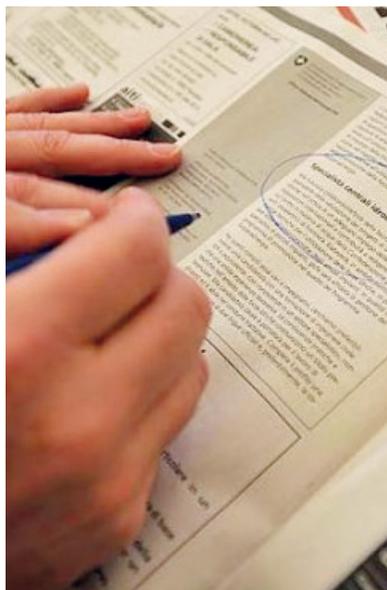
L'art. 7 prevede espressamente il caso di successione di aziende in un appalto: in tale ipotesi il legislatore ha previsto che "l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata". Tale disposizione rappresenta una deroga parziale, peraltro ai soli fini della determinazione dell'anzianità di servizio ai sensi della disciplina del contratto a tutele crescenti, al regime giuridico applicabile alle ipotesi di cambio di appalto, nelle quali non trova applicazione la disciplina dell'art. 2112 del Codice civile.

C'è da rammentare inoltre che l'art. 29, comma 3, del Decreto



Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, prevede che l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

L'art. 8 del D. Lgs. n. 23/2015 disciplina le modalità di computo dell'anzianità di servizio, preve-



dendo, per le frazioni di anno, il riproporzionamento della misura dell'indennità. A tal fine, si prevede che le frazioni uguali o superiori a quindici giorni si computino come mese intero.

Infine, si segnala che l'art. 5 del Decreto Legislativo n. 23/2015 stabilisce, anche per il contratto a tutele crescenti, la medesima disciplina della revoca del licenziamento contenuta nell'art. 18, comma 10, della Legge n. 300/1970. In particolare detta facoltà deve essere esercitata dal datore di lavoro nel termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del licenziamento medesimo e che la revoca determina il ripristino del rapporto di lavoro tra le parti senza soluzione di continuità. Conseguentemente, il lavoratore ha diritto alla retribuzione spettante per il periodo anteriore alla revoca mentre resta esclusa l'applicazione dei regimi sanzionatori previsti per il licenziamento illegittimo.

Licenziamento discriminatorio, nullo o orale - art. 2 - L'art. 2 del Decreto in commento prevede le conseguenze sanzionatorie del licenziamento discriminatorio, nullo o orale, la cui disciplina è simile a quella prevista dai primi tre commi dell'art. 18 della Legge n. 300/1970, con alcune, non sostanziali, differenze nella formulazione, relative alla citazione delle disposizioni che contengono le ipotesi di discriminazione.

In particolare si tratta dei casi di licenziamento per motivi sindacali o politici, religiosi, razziali, di lingua, di sesso, di handicap, di età, o basato sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni per-

sonali. L'elencazione normativa delle ipotesi di discriminazione ha carattere tassativo e, pertanto, non è suscettibile di integrazioni neanche in via analogica.

Anche per quanto riguarda le ipotesi di nullità la formulazione normativa risulta diversa: la nuova norma, in maniera più sintetica, fa riferimento "agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge", senza ripetere il richia-

mo al licenziamento in concomitanza di matrimonio in violazione dell'art. 35 del D. Lgs. n. 198/2006, al licenziamento in occasione della gravidanza, in violazione dell'art. 54 del D. Lgs. n. 151/2001 e all'art. 1345 del Codice civile, motivo illecito determinante, che la giurisprudenza ha utilizzato in ipotesi di licenziamento limitate e ben circoscritte, in larga parte riconducibili al licenziamento c.d. "ritorsivo" o "per rappresaglia".

Il regime sanzionatorio di cui all'art. 2 del Decreto Legislativo n. 23/2015 resta applicabile anche per il licenziamento intimato in forma orale.

La versione definitiva del decreto in esame include tra le ipotesi di licenziamento illegittimo per le quali trova applicazione il regime tutela reintegratoria con risarcimento pieno il licenziamento viziato da difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore ai sensi della Legge n. 68/1999.

Circa quest'ultima fattispecie, viene modificato il regime di tutela rispetto all'art. 18 della Legge n. 300/1970 che, invece, in tale

ipotesi prevede la sanzione della reintegrazione ma con riconoscimento di un'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità. Si pone in evidenza, per contro, che il Decreto Legislativo n. 23/2015 non prevede, a differenza dell'art. 18 della Legge n. 300/1970, una disciplina specifica per il licenziamento intimato in violazione (c.d. licenziamento per superamento del periodo di comporto) di cui al dell'art. 2110, comma 2, del Codice civile.

Le conseguenze sanzionatorie che derivano dalle ipotesi previste dall'art. 2 sono analoghe a quelle previste dai primi tre commi dell'art. 18 della Legge n. 300/1970, ossia: reintegrazione con risarcimento "pieno", che comporta il riconoscimento di un'indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione e il diritto al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Resta, inoltre, ferma la possibilità per il lavoratore di richiedere, in sostituzione della reintegrazione un'indennità pari a quindici mensilità. Una novità, tuttavia, è rappresentata dalla diversa nozione di retribuzione da prendere a parametro ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria: l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., anziché l'ultima retribuzione globale di fatto.

Licenziamento per giustificato motivo e per giusta causa - (art. 3)

- Il primo comma dell'art. 3 contiene la disciplina degli effetti conseguenti, in via generale, all'accertamento da parte del giudice che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo, oggettivo o soggettivo, o della giusta causa del licenziamento: estinzione del rapporto e condanna al pagamento di una indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., per ogni anno di servizio. La misura dell'indennità non può in ogni caso essere inferiore a 4 mensilità, né superare le 24 mensilità.

Tale sanzione opera sia con riferimento ai licenziamenti intimati per giustificato motivo oggettivo sia per quelli intimati per giustificato motivo soggettivo o giusta causa.

Per quanto riguarda il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo, la scelta del

Decreto in commento è netta: nel caso in cui non ricorrano gli estremi per il giustificato motivo oggettivo l'unica sanzione applicabile è quella dell'indennizzo economico. Per le nuove assunzioni viene, infatti, definitivamente superata la possibilità della reintegrazione, prevista dall'art. 18 della Legge n. 300/1970 nell'ipotesi in cui si "accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo".

Una significativa novità è

La versione definitiva del decreto include le ipotesi di licenziamento viziato da difetto di giustificazione

Il lavoratore può richiedere, in sostituzione della reintegrazione un'indennità pari a quindici mensilità

LA COMPRESIONE
DELLA RIFORMA
È CERTAMENTE
MOLTO COMPLESSA,
MA L'INTENTO È
QUELLO DI PORRE
PUNTI FISSI,
INCONTROVERTIBILI

stata prevista anche sotto il profilo procedurale. L'art. 3 del Decreto esclude di fatto, per i lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti, l'applicazione della procedura preventiva introdotta, dalla Legge n. 92/2012, all'art. 7 della Legge n. 604/1966. Senza entrare nel tecnicismo tale procedura è tesa a favorire il raggiungimento di un accordo conciliativo tra le parti qualora l'impresa occupi più di 15 dipendenti e sia intenzionata ad intimare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Più articolata è, invece, la disciplina sanzionatoria in caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Anche in questa ipotesi, la regola generale è quella della tutela indennitaria. Rimane secondo la nuova normativa introdotta una possibilità di reintegrazione, sebbene molto più circoscritta rispetto a quanto previsto dall'art. 18, dello Statuto dei Lavoratori.

L'art. 3 del Decreto Legislativo n. 23/2015 limita, infatti, l'applicazione della reintegrazione al caso "in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento".

Pertanto, l'applicazione della sanzione della reintegrazione opera esclusivamente nel caso in cui il licenziamento disciplinare sia viziato dall'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

Sul punto si ritiene utile richiamare quanto chiarito dalla già citata sentenza della Corte di Cassazione n. 23669/2014, secondo cui la verifica "si risolve e si esaurisce nell'accertamento, positivo o



negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo alla individuazione della sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta". Ovviamente deve essere compresa nell'ipotesi dell'insussistenza materiale del fatto contestato quella della non attribuibilità del fatto al lavoratore interessato dal provvedimento disciplinare.

Fermo restando il tetto massimo delle 12 mensilità di indennità risarcitoria, nell'ipotesi in cui il licenziamento disciplinare è sanzionato con la reintegrazione, il Decreto Legislativo n. 23/2015 contiene alcuni tratti nuovi. In primo luogo anche in questo caso la mensilità di riferimento non è più l'ultima retribuzione globale di fatto, bensì l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R..

L'art. 3, comma 2, infatti, chiarisce che il risarcimento è determinato con riferimento a quanto il lavoratore "avrebbe potuto

percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. c, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181". In base alla norma richiamata, si tratta di una "congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici, stabiliti dalle Regioni".

Sotto il profilo previdenziale, nell'ipotesi di reintegrazione con condanna al pagamento dell'indennità risarcitoria fino ad un massimo di 12 mensilità, il datore di lavoro è altresì condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

Quest'ultimo aspetto rispetto alla formulazione dell'art. 18, comma 4, della Legge n. 300/1970, non si rinviene l'indicazione degli interessi legali, né della possibilità

di dedurre i contributi accreditati al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative).

Licenziamento per vizi formali e/o procedurali - (Art. 4)

Anche la disciplina del licenziamento illegittimo per vizi formali e procedurali presenta importanti elementi di novità. In primo luogo viene eliminato il riferimento alla procedura prevista dall'art. 7 della Legge n. 604/1966, coerentemente alla previsione sopra richiamata dell'art. 3, comma 3, del Decreto, che esclude l'applicazione della procedura preventiva di conciliazione per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo intimati nei confronti di lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina del contratto a tutele crescenti.

Sono altresì diverse le modalità di determinazione dell'indennità risarcitoria dovuta al lavoratore in caso di violazione del requisito di motivazione del licenziamento o di mancato rispetto della procedura prevista per il licenziamento disciplinare: una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r. per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 mensilità e non superiore alle 12 mensilità.

Licenziamento collettivo - (art. 10) - Il Decreto Legislativo n. 23/2015 prevede la tutela indennitaria in caso di illegittimità del recesso intimato in forma scritta nei confronti di un lavoratore con contratto a tutele crescenti nell'ambito

di una procedura di licenziamento collettivo. Viene così meno, per i lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione del nuovo decreto, la tutela della reintegrazione prevista dall'art. 5, comma 3, della Legge 23 luglio 1991, n. 223, nei casi di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori interessati dal licenziamento. In particolare, sia la violazione della procedura di licenziamento collettivo che la violazione dei criteri di scelta sono ricomprese nel regime generale di cui all'art. 3, comma 1, con conseguente diritto del lavoratore ad un'indennità pari due

mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio (comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità).

L'unica ipotesi di reintegrazione prevista rimane quella della mancanza della forma scritta, ipotesi che determina l'applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 2 (reintegrazione con risarcimento pieno).

Nuova Procedura di conciliazione - (Art. 6) - Il Decreto in

commento prevede l'introduzione di una nuova procedura tesa a favorire il raggiungimento di un accordo di conciliazione in caso di licenziamento di un lavoratore per il quale trova applicazione la disciplina del contratto a tutele crescenti.

L'art. 6 prevede di fatto che la procedura dell'offerta di conciliazione non esclude la possibilità per le parti di avvalersi di altre modalità di conciliazione previste dalla legge (si ricorda, tuttavia, che l'art. 3, comma 3, del Decreto Legislativo n. 23/2015 esclude l'applicazione della procedura preventiva per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966).

La nuova procedura dell'offerta di conciliazione non ha carattere obbligatorio, né preventivo. Infatti, successivamente al licenziamento, è rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro la facoltà di offrire al lavoratore la somma prevista dalla legge per giungere all'accordo di conciliazione.

Tuttavia, tale facoltà deve essere esercitata dal datore di lavoro "entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento" e quindi prevede un termine di decadenza, per l'impugnazione stragiudiziale, di 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento.

Entro tale termine il datore di lavoro dovrà aver effettuato l'offerta, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare, in una delle sedi idonee per effettuare rinunce e transazioni ai sensi dell'art. 2113, comma 4, del Codice civile (come ad esempio la sede sindacale) oppure presso gli organi di certificazione di cui all'art. 76 del Decreto Legislativo n. 276/2003.

La procedura di definizione dell'offerta conciliativa rappresenta uno degli aspetti più innovativi

L'unica ipotesi di reintegrazione prevista dal nuovo decreto rimane quella della mancanza della forma scritta

Il percorso di definizione dell'offerta conciliativa rappresenta uno degli aspetti più innovativi

introdotti dal decreto in commento: essa è caratterizzata dalla previsione della consegna di un importo predeterminato dalla legge, non soggetto né ad oneri fiscali né a contribuzione previdenziale. Tale importo è pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità.

In considerazione degli incentivi di cui beneficiano le somme, il limite delle diciotto mensilità costituirebbe un tetto massimo e l'importo dell'assegno circolare dovrebbe essere strettamente parametrato all'anzianità di servizio del lavoratore.

L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta per effetto di legge l'estinzione del rapporto di lavoro e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento anche qualora questa sia già stata effettuata.

La norma prevede peraltro che l'estinzione del rapporto di lavoro avviene fin dalla data di comunicazione del licenziamento. Dunque il lavoratore avrà senz'altro accesso alle prestazioni di sostegno al reddito per i disoccupati.

Ai fini di monitoraggio è stato introdotto un onere di comunicazione aggiuntivo rispetto alla comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di lavoro: nel termine perentorio di 65 giorni decorrenti dalla cessazione del rapporto di lavoro, dovrà essere effettuata una comunicazione integrativa contenente l'indicazione dell'avvenuta ovvero non avvenuta conciliazione ai sensi della disposizione in commento. Viene conseguentemente

previsto che si dovrà procedere alla riformulazione del modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria. L'omissione della comunicazione integrativa è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione telematica di cessazione del rapporto. Tale sanzione è individuabile nella disposizione di cui all'art. 19, comma 3, del Decreto Legislativo n. 276/2003, che commina una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Infine per le controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nei casi in cui trova applicazione il Decreto Legislativo n. 23/2015, è esclusa l'applicazione del c.d. "rito Fornero" normato dall'art. 1, commi da 48 a 68, della Legge n. 92/2012.

Decreto Legislativo n. 22/2015 - Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego - (NASpI) - Di particolare interesse per il settore si sottolinea che tra le innovazioni apportate con il Decreto Legislativo n. 22/2015 è stata prevista, a decorrere dal 1° maggio 2015, l'istituzione da parte dell'Inps di una indennità mensile di disoccupazione denominata "Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)", avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

La NASpI sostituisce quindi le prestazioni ASpI e mini-ASpI introdotte con Legge 92/2012 c.d. "Legge Fornero", con riferimento



agli eventi di disoccupazione che si verificano a partire dal 1° maggio 2015.

La nuova indennità spetta al lavoratore dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro, se la domanda viene presentata entro l'ottavo giorno e dal giorno successivo a quello di presentazione della domanda, se questa viene presentata dopo l'ottavo giorno.

Inoltre l'erogazione della NASpI è condizionata alla regolare partecipazione del beneficiario alle iniziative di attivazione lavorativa ed ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti.

Requisiti - L'indennità viene corrisposta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- siano in stato di disoccupazione involontaria (intendendosi per tale la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediata-



mente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i Servizi competenti);

- possano far valere almeno tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione;

- possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo (a prescindere dal minimale contributivo) nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

La NASpI viene riconosciuta anche nel caso di:

- dimissioni per giusta causa;
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura preventiva di conciliazione da tenersi presso la Direzione territoriale del lavoro secondo le modalità previste dall'art. 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, nel testo sostituito dall'art. 1, comma 40, della Legge n. 92/2012 nei casi previsti.

Modalità di calcolo e misura della prestazione - L'indennità è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni e comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi, nonché delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per 4,33.

L'indennità in parola è quindi pari al:

- 75% delle quote di retribuzione come sopra determinata fino all'importo, per l'anno 2015 di € 1.195;

- 25% delle quote di retribuzione eccedenti € 1.195;

- fino al massimale mensile pari, per l'anno 2015 a 1.300 euro,

rivalutato annualmente sulla base della variazione del predetto indice ISTAT. L'indennità così calcolata subisce una riduzione del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione e non è soggetta al prelievo contributivo attualmente pari al 5,84%.

Durata - La NASpI è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.

Ai fini del calcolo della durata non vengono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione.

Per gli eventi di disoccupazione che si verificheranno dal 1° gennaio 2017, la NASpI sarà corrisposta per un massimo di settantotto settimane.

La domanda di NASpI deve essere presentata all'INPS, esclusivamente in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

NASpI come incentivo all'auto imprenditorialità - Nel decreto sulle nuove indennità si prevede anche un incentivo all'auto imprenditorialità. In sostanza il lavoratore che beneficia della NASpI può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, come incentivo all'avvio di un'attività di lavoro autonomo o di un'attività in forma di impresa individuale o per associarsi in cooperativa. Il lavoratore che intende avvalersi della liquidazione in un'unica soluzione

In linea generale e per quanto riguarda il settore edile questo è l'iniziale cammino di queste auspicate riforme che, da molte parti della politica, sono improrogabili se andranno nel senso previsto e potranno a buon conto creare i presupposti per un nuovo mercato del lavoro, inclusivo e moderno, non più duale e contrapposto tra fazioni con apparenti fini divergenti, ma in uno scenario futuro che queste riforme si pongono come base di un dialogo flessibile per le aziende e ricco di opportunità di medio-lungo periodo per i lavoratori.

del nuovo sussidio deve presentare all'INPS domanda di anticipazione in via telematica entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività autonoma o dell'associazione in cooperativa.

Disoccupazione e lavoro dipendente - Per il lavoratore che fruisce della NASpI e instaura un rapporto di lavoro subordinato si prospettano tali situazioni:

- reddito annuale da lavoro superiore al reddito minimo escluso da imposizione (8.000 euro in caso di lavoro subordinato): la NASpI viene sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro e fino a un massimo di sei mesi;

- reddito annuale da lavoro inferiore al reddito minimo

IL LAVORATORE
IN NASPI PUÒ
COMUNQUE
INTRAPRENDERE
UN'ATTIVITÀ
AUTONOMA
PUR SE CON LIMITI
REDDITUALI

escluso da imposizione: mantiene la prestazione, a condizione che comunichi all'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività il reddito annuo previsto e che il datore di lavoro o, qualora il lavoratore sia impiegato con contratto di somministrazione, l'utilizzatore, siano diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore per i quali il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpI e non presentino rispetto ad essi rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

Il lavoratore che intraprenda una nuova attività lavorativa autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne.

La disoccupazione viene così ridotta dell'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione in

commento è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'Inps un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma.

Con questo ampio resoconto crediamo di avere offerto un dettagliato panorama della nuova legislazione. Ovviamente gli uffici del Collegio sono a disposizione per ogni ulteriore informazione. ■

TECNOTAGLI

la tecnologia al servizio delle demolizioni speciali

Campo di specializzazione:

- Taglio e perforazione del cemento armato con utensili diamantati
- Demolizione controllata di strutture in cemento armato
- Taglio di pareti, travi, pilastri e plinti in cemento armato
- Taglio di muratura per giunti, aperture, ecc.
- Taglio di pavimenti industriali per asportazione di blocchi, alloggiamento macchinari, posa tubazioni antincendio e scarico
- Carotaggio con foretti diamantati di solette e pareti in cemento armato per passaggi tecnici

Tecniche operative:

- Idrauliche e meccaniche con utilizzo di utensili diamantati
- Ad espansione idraulica e meccanica

TECNOTAGLI s.r.l.
BRESCIA • via Codignole, 54
tel. 030 3542849 • fax 030 3550628
e-mail: tecnotalglsrl@libero.it

