

Lavoro e Impresa

Un anno di idee

Annuario 2013



www.lavoroeimpresa.com

Uno spazio creato per discutere in libertà

Tante volte, in questi mesi, amici e conoscenti ci hanno chiesto come è nata *Lavoro e Impresa* e quali obiettivi stanno dietro al progetto.

La risposta che ci tocca dare ogni volta è tanto semplice quanto poco affascinante: *Lavoro e Impresa* è nata per gioco, con un investimento iniziale di 100 euro (l'acquisto del dominio e del sito), senza alcun piano di breve, medio o lungo periodo.

Dietro l'iniziativa c'era una sola idea, molto semplice: creare una piattaforma per dare spazio a delle "teste pensanti", in modo tale che ognuno di loro, in maniera libera e senza tesi precostituite da difendere, potesse dare un contributo al dibattito sulle riforme del mercato del lavoro.

L'esigenza di promuovere uno spazio del genere è nata come forma di reazione alla sordità della classe politica (e più in generale della classe dirigente), irrimediabilmente chiusa su se stessa, incapace di comprendere i problemi del Paese e, di conseguenza, di definire l'agenda delle riforme.

Durante il suo primo anno di attività, *Lavoro e Impresa* ha ospitato voci diverse, dando vita a un confronto libero ed a volte aspro sui diversi temi del diritto e del mercato del lavoro, cercando di proporre soluzioni innovative.

Questo sforzo è stato premiato dai numeri. In otto mesi di attività il sito ha ricevuto quasi centomila visite, con un'utenza composta in larga misura da operatori del mercato del lavoro: HR manager, professionisti, tecnici di varia natura e parti sociali.

Questi risultati ci dicono che la strada intrapresa è quella giusta; anche per il prossimo anno, quindi, *Lavoro e Impresa* ha l'ambizione di promuovere il confronto tra tutte quelle voci libere che vogliono contribuire, con le proprie idee, a modernizzare il mercato del lavoro.

Un ringraziamento speciale va a quelli che si sono dedicati in maniera costante alla riuscita del progetto: **Alessia Augelletta** (Avvocato Dla Piper), **Gianni Bocchieri** (Direttore, Regione Lombardia), **Dario Clementi** (Avvocato Legal Value), **Antongiulio Colonna** (Avvocato Studio Colonna), **Stefania Cordeddu** (A Job for You), **Paolo De Luca** (Avvocato Dla Piper), **Andrea Morzenti** (Ufficio Legale Adecco), **Francesco Giubileo** (Ricercatore, Università Statale di Milano), **Ferruccio Pezzulla**

(Avvocato), **Marco Proietti** (Avvocato Studio Legale Proietti), **Marzia Sansone** (Avvocato Legal Value), **Pasquale Siciliani** (Avvocato Dla Piper), **Mauro Soldera** (Avvocato, Ufficio Legale Adecco).

Per celebrare il primo anno di attività, abbiamo raccolto – grazie al grande lavoro svolto dalla Dott.ssa **Giulia Propersi** - tutti i contributi pubblicati sul sito: buona lettura!

Giampiero Falasca

Indice tematico

LAVORO FLESSIBILE

13

Somministrazione di lavoro: nuove ipotesi di acausalità	14
Apprendistato e staff leasing,	16
L'importanza della bilateralità	17
Stop and go: stato dell'arte	19
Apprendistato: come scrivere il contratto?	21
Somministrazione e CCNL Metalmeccanici: arriva l'acausalità?	23
Agenzie per il lavoro e responsabilità per infortuni	26
Apprendistato: risultati del monitoraggio	28
Yahoo dice no al telelavoro, e in Italia?	31
Conciliazione lavoro e famiglia: quali strumenti?	33
La certificazione: strumenti utile per il lavoro somministrato?	40
Dal lavoro a progetto alla somministrazione: un percorso possibile?	42
Apprendistato: si può recedere in caso di matrimonio?	49
I licenziamenti aumentano, la politica dorme	51
Semplificare, semplificare, semplificare	52
Il diritto incerto: i contratti a progetto dopo la riforma	53
Ammortizzatori sociali: è ora di trovare le risorse	55
Come semplificare il contratto a termine?	57
Il cambio di mansioni nel lavoro somministrato: i confini giuridici	59
Così cambieranno contratto a termine e apprendistato	61
Quali misure per l'occupazione giovanile	62
ONG: accordo sul lavoro a progetto	64
Contratto a termine: non servono soluzioni pasticciate ma una vera semplificazione	65
Martone: sistemare la flessibilità e le politiche attive	66
La vera politica attiva per i giovani è la semplificazione delle regole	67
Contratto a termine. Ulteriori spunti per la riforma	68
Per creare lavoro non bastano pannicelli caldi o chimere inattuabili	70
Apprendistato, la cura è semplice: non fare nulla	72
Somministrazione di lavoro e valutazione rischi	73
Costruiamo una cittadinanza non intermittente	76
Dopo la cassa in deroga, politiche attive e superamento della legge Fornero	78
Acausalità: finalmente operativa. Dopo un anno e mezzo!	80
Lavoro dei giovani: tanti annunci, poche misure	81
Apprendistato: non rifacciamo il contratto di formazione e lavoro	82
Quando pubblico e privato cooperano bene nei servizi per l'impiego: il caso Alcatel	83
Lavoro a progetto, arriva la convalida delle dimissioni. Evviva la burocrazia	87
L'apprendistato dopo il decreto Giovannini. Un commento	88
Cambia ancora il lavoro intermittente. Frenesia legislativa	90
Apprendistato: come complicare una normativa semplice	92
Contratto a termine: passi in avanti, ma con grande fatica	94
La causale dopo la riforma: un puzzle irrazionale costruito dal legislatore	95
Expo e contratti a termine, un binomio senza senso	97
Le nuove regole del contratto a termine: aumenta la sofisticazione normativa	98
Quando si fa un decreto legge per sostituire una "e" con una "o". Il vizio antico del formalismo nella mini riforma del lavoro a progetto	100
Le modifiche al lavoro accessorio e intermittente	101
Expo, molto rumore per poco	103
Quel pasticciaccio brutto dell'apprendistato	105
Quegli errori giuridici contenuti nell'accordo Expo 2015.	107
Zitto zitto, spunta il condono per il lavoro irregolare. Come al solito vincono i furbi	108
Eataly assume ma i sindacati gli fanno la guerra. Il sonno della ragione genera lavoro nero	109

Lavoro intermittente: quale disciplina dopo la conversione del decreto lavoro	110
Expo 2015: cogliamo l'occasione per smontare il formalismo giuridico	111
Il decreto sul pubblico impiego illude i precari e manda in soffitta la meritocrazia	113
Avviso ai naviganti. Ricomincia l'insensato balletto Expo-flessibilità. Si salvi chi può	114
Associati in partecipazione: la sanatoria cancella gli illeciti e i verbali	115
Quel mistero buffo dei tirocini. Refuso o sanatoria nascosta?	117
Le Agenzie per il lavoro sperimentano il MOG, un po' part time, un po' lavoro intermittente. Finalmente innovazione	119
La disdetta del contratto dei bancari: che succede ora?	121
Assunzione giovani, parte l'indecorosa lotteria degli incentivi e spuntano gli apprendisti	123
75 pagine di istruzioni per l'incentivo e un libro dei sogni. #DestinazioneItalia o #DestinazioneDeclino?	124
Doppia procedura per i somministrati. Quando comanda la burocrazia	125
Servizi per l'impiego: quell'inspiegabile centralismo dei centri pubblici	126
Apprendistato: in vigore l'ennesima mini riforma, con la speranza che sia l'ultima.	128
P. Varesi (Isfol): l'apprendistato non decolla per colpa delle imprese	130
Bonus assunzione, sprecato oltre un miliardo	133
E se cambiassimo nome all'apprendistato?	135
T. Treu: innocubabili, quell'handicap che dà ragione a Giovannini	136
La flessibilità complessa	137
Contratti a termine: primi accordi collettivi sull'acausalità e lo stop and go	139
Garanzia giovani, sta per partire il piano. Funzionerà? Ah, saperlo	141
Tirocini: un groviglio di norme regionali paralizza il contratto. Tutto merito della scellerata riforma del Titolo V	143
Ancora novità sull'apprendistato. Ci vuole una moratoria, prima che venga affossato anche questo contratto	145
Contratti di lavoro, istruzioni per l'uso	146
Il cervellotico bonus assunzioni affoga nelle 78 pagine di regole. Ma non doveva produrre 100 mila posti?	148
Uno sciocco federalismo ammazza l'apprendistato scolastico	151
CCNL Somministrazione: il contratto è firmato, ma non si sa quando entra in vigore. Harakiri di un settore incapace di innovare	153
Garanzia giovani: il punto sul piano del Governo	155

RELAZIONI INDUSTRIALI

158

Marketing operativo: prime sperimentazioni sull'art. 8,	159
Fondi di solidarietà	161
Contratto di prossimità: verso un sistema anarchico?	164
Contratti di solidarietà: ILVA e non solo	165
Appalti e responsabilità solidale: il punto di vista del Ministero	167
Rappresentanza sindacale: finalmente la svolta nelle relazioni industriali?	168
Lavorare meno, lavorare tutti: a volte ritornano	169
Contratti di prossimità: obbligo di deposito	171
Il sindacato, forza conservatrice	172
Sviluppo (o forse no): il gracile documento di Cgil Cisl Uil e Confindustria	173
Le regole delle relazioni industriali (Tiziano Treu)	174
Il nuovo CCNL della Agenzie di somministrazione: addio alla stabilizzazione obbligatoria	188
L'ipotesi di rinnovo del CCNL Agenzie per il lavoro	190
L'ipotesi di rinnovo del Ccnl somministrazione. Un primo commento di chi ha partecipato al negoziato	191
Ccnl somministrazione, oggi la ratifica. La posizione della Cisl Felsa	193
La doppia procedura di licenziamento per i somministrati: è necessario semplificare	195
Contratto di solidarietà espansivo: il punto sulla normativa	197
Contratto di solidarietà difensivo e TFR: il punto sulla disciplina	199

GIURISPRUDENZA

201

Precari della scuola e giurisprudenza creativa	202
I controlli difensivi: un caso irrisolto	203

Somministrazione e collegato lavoro: verso l'ennesimo contrasto giurisprudenziale?	210
Tribunale di Piacenza: con il consenso delle parti si può saltare il rito Fornero	211
Costa cara la pausa caffè: bancario licenziato	213
Mobbing: una nozione sfuggente	214
Pensioni di invalidità: le giravolte dell'INPS	216
La denuncia infortuni può valere come confessione del datore di lavoro	217
Cassazione: non è obbligatorio formare il dipendente per salvare il suo posto	218
Corte Giustizia UE: lavoro a termine e somministrazione sono contratti diversi	219
Rito Fornero sui licenziamenti: gli orientamenti dei Tribunali	220
Infortunio sul lavoro: RSPP e colpa professionale	222
Ritardo nella reintegra: sì al risarcimento del danno	224
Certificazione dei contratti di lavoro: la recente giurisprudenza	225
Cassazione: non si può licenziare il dipendente che denuncia l'azienda	227
Maternità: non si può penalizzare la dipendente che dimentica di inviare il certificato	228
Il nuovo art. 18 non si applica alle controversie pre-Fornero	229
Vincono sempre i baroni: per la Consulta il ricambio generazionale non è una priorità	230
Il Tribunale di Roma frena le ambizioni Fiom, ma nessuno può cantare vittoria	232
Cassazione: la mobilità spetta anche per i licenziamenti fuori termine	233
Causale sostitutiva: nelle grandi aziende non serve il nome	234
La causale nella recente giurisprudenza	235
Consiglio di Stato: alla mancata fruizione del riposo settimanale consegue il diritto al risarcimento anche in assenza della prova del danno	237
Legittime le norme che legano ammortizzatori sociali e bilateralità	239
Se il giudice considera una goliardata dare della "puttana" a una collega.	240
Licenziamenti: per impugnare non basta la conciliazione in DTL	241
Fiom esulta. Incostituzionale l'art 19 dello Statuto.	242
Caro Marchionne, facciamo le macchine, non la guerra alla Fiom	243
Disabili, per la Corte di Giustizia l'Italia è inadempiente	244
Lavoro a progetto e legge Fornero: una sentenza che farà discutere	246
Licenziamenti collettivi: come si applicano i criteri di scelta se l'azienda ha più sedi	248
La Consulta pubblica le motivazioni sul caso Fiom. IL testo integrale e un primo commento	249
Imponibile contributivo: come si individua il sindacato rappresentativo?	250
Il contratto di prossimità può cambiare l'orario di lavoro. L'art. 8 inizia a "camminare" nella giurisprudenza	251
Nuovo articolo 18: la violazione del repechage non comporta la reintegra ma solo l'indennità	252
Anche i dirigenti devono impugnare i licenziamenti entro 60 giorni. Importante sentenza del T. Milano	253
Demansionamento per crisi: quando è ammesso	255
La somministrazione nulla non garantisce il risarcimento quando l'utilizzatore è la PA	256
Gli usi aziendali, istruzioni...per l'uso	258
Rito Fornero inapplicabile al contratto a progetto	261
Il congedo straordinario dopo la sentenza della Corte costituzionale	262
RSU: il singolo sindacato non può attivare l'articolo 28	264
Contratto a termine: legittima per la Corte di Giustizia l'indennità ridotta rispetto all'art. 18	266

LEGISLAZIONE**268**

Certificare le competenze: solo burocrazia?	269
Certificazione delle competenze: in vigore il decreto	271
I nuovi congedi parentali	273
Il passo del gambero: ritornano – ma solo in parte – gli incentivi per i licenziati per GMO	276
Detassazione, al via gli incentivi. Istruzioni per l'uso	277
Il licenziamento per giusta causa dopo la riforma Fornero	279
La Maxisanzione sul lavoro nero: quando non si applica e quando è ridotta.	281
Detassazione e produttività: un flop annunciato	285
Il decreto del (non) fare	287
Le novità in materia di appalti pubblici: dalla "white list" alla responsabilità solidale negli appalti	288
Il contratto a termine dopo il dl 76/2013: a rischio la compatibilità con il diritto comunitario?	290
Distacco più facile nei "contratti di rete"	293

Diritti sindacali: la legge comunitaria amplia il campo di applicazione dello Statuto	294
Privacy e modello 231: importanti novità in arrivo	295
Il pensionamento dei dipendenti pubblici. Le novità del decreto Letta	298
Società a partecipazione pubblica: nuovi oneri anticorruzione e modello 231	300
Incentivi per l'assunzione di giovani: piccola guida operativa	302
ASPI e mini ASPI: regole per la liquidazione anticipata	304
Facciamo il punto sul contratto a termine: come funziona, quali sono le novità 2013	306
Il decreto Carozza introduce l'alternanza scuola lavoro. Ma la norma, identica, già esisteva da 10 anni! Fantasia al potere..	308
Il distacco nei contratti di rete: il punto sulla disciplina	310
Tirocini in Lombardia: i contenuti principali della nuova disciplina	312
Tirocini: la nuova normativa regionale spiegata dal Direttore della Regione Lombardia	315
Il Decreto Carozza rilancia l'alternanza scuola lavoro. Esisteva già, ma fa niente. Basta che funzioni, stavolta	317
Licenziamento disciplinare e ASPI: il punto dopo l'interpello ministeriale	319
Contratto di inserimento delle donne: il punto sulla normativa	321

CIRCOLARI E PRASSI AMMINISTRATIVA

323

Licenziamenti economici: la procedura	324
Tirocini: la vicenda di Bertoldo...	326
Lavoro a progetto: i chiarimenti (che non chiariscono) del Ministero	328
Speciale conciliazione preventiva/4. La conclusione	330
La diffida accertativa: tecniche di sopravvivenza	334
Ultim'ora: la circolare sul contributo di licenziamento	338
La diffida accertativa: tecniche di sopravvivenza	339
Call center e lavoro a progetto: la circolare-burla del Ministero del Lavoro	343
Detassazione e produttività: la circolare del Ministero	344
Detassazione dei premi: come scrivere gli accordi	346
L'inutile dittatura delle circolari	348
Lavoratrici madri: quello che c'è di buono (poco) nella legge Fornero	349
Call center e lavoro a progetto: ennesima, inutile circolare del Ministero	351
Riforma lavoro: la circolare del Ministero	352
Obblighi formativi: il punto dopo gli interpelli del Ministero del lavoro	353
La Cassa in deroga non muore mai. In arrivo le linee guida per il 2014.	356

RIFORME

358

Il lavoro e le sue riforme	359
Rito Fornero: poche le certezze, molti i dubbi	362
Speciale conciliazione preventiva/1. Primi risultati della procedura	363
Ulteriori novità nella somministrazione di lavoro a termine senza causale	365
La riforma Fornero ha danneggiato l'occupazione?	367
Il futuro del lavoro autonomo dopo la riforma Fornero	369
Sacconi: pronti a concordare con il PD le modifiche alla legge Fornero	372
Lavoro autonomo e professioni	373
La conciliazione preventiva: un adempimento burocratico e incerto	376
Quali modifiche alle legge Fornero? Prosegue il dibattito	377
Arel: seminario sul lavoro, alla ricerca della svolta	380
I numeri non mentono: nei dati ISFOL il fallimento della riforma Fornero	381
DL Lavoro: in arrivo l'ennesimo disastro. Letta, intervieni.	383
Riforma del lavoro, ecco il testo	384
Riforma lavoro: il giallo del testo. Un ripensamento in arrivo?	385
Lavoro: l'è tutto sbagliato, l'è tutto da rifare.	386
Decreto lavoro, ma il testo dov'è? Ah, saperlo..	387
Habemus decreto: ecco il testo della riforma, appena pubblicato in Gu	388
Riforma Letta e Decreto del Fare: sintesi delle novità sul lavoro	414

Il testo della legge Fornero dopo il decreto 76/2013	418
Prepensionamenti Fornero: strumento costoso ma utile per gestire gli esuberanti di personale	437
#Job Act: attenzione a non approvare l'ennesima riforma inutile	438
#Job act, la falsa partenza di Matteo Renzi	440
<u>VARIE</u>	442
Intervista a Giorgio Santini	443
Che fine faranno le riforme del lavoro in un Paese senza maggioranza?	444
Intervista a Tiziano Treu	446
Fermare la crisi, cambiare passo	448
Social network e diritto del lavoro: quali regole?	449
Intervista a Giordano Fatali (HRC):Intervenire presto sull'emergenza lavoro	451
Cosa ci insegna (senza volerlo) la vicenda di Giannino e Crosetto	454
Marco Biagi: per non dimenticare	456
Università e lavoro: un collegamento ancora insufficiente	457
Esodati: a che punto siamo?	459
Perché non funzionano i servizi per l'impiego?	461
Presidente, siamo nelle sue mani	462
Crowdsourcing: occorre l'autorizzazione preventiva?	463
Esodati: non si placano le proteste	464
Civitanova: lo sgomento fuori luogo e le lacrime di cocodrillo	466
Il trionfo del luogo comune: la narrazione "crisaiola"	468
A colloquio con Lucia Valente, assessore al lavoro della Regione Lazio	469
E alla fine arrivò Marini. O forse no.	472
La decenza e il suo limite	473
Un grande Presidente, una vicenda surreale	474
Un Paese per anziani. Maschi.	475
Come non ripetere gli errori della Fornero: consigli (non richiesti) a E. Letta	476
Le sfide del lavoro: quale agenda per il nuovo Ministro	477
Letta: priorità al lavoro	479
Governo Letta: perché può funzionare	480
Certificazione dei contratti di lavoro: una proposta per rilanciarla	482
Caro Ministro, l'eccessiva prudenza può soffocare il mercato del lavoro	483
Sul lavoro navighiamo a vista	484
IMU: una sospensione demagogica e costosa	485
Quelle sere con Massimo (Tiziano Treu, in ricordo di M. D'Antona)	486
Servizi per l'impiego: innovazione, please	488
Agenzie per il lavoro: anche voi innovate, please	489
Affondiamo. Ma con calma.	490
Garante Privacy: inutilizzabili le immagini acquisite con telecamere non autorizzate	491
Semplificazione: la riforma a costo zero che può cambiare l'Italia.	492
Una verità scomoda: i centri per l'impiego possono crescere solo con l'aiuto dei privati.	494
I messaggi inascoltati del fioraio di Ercolano	496
La buona prassi di Golden Lady: applicato il contratto di prossimità.	497
Lavoro, si avvicina il momento delle scelte: senza coraggio è un'occasione persa	498
T. Treu: per creare lavoro impariamo dall'Europa	499
Gli HR manager si ribellano al declino	501
Walter Letta e Rudi Giovannini. Quel triste parallelismo tra le incertezze delle Magica e il cammino del Governo	502
Treu: per il lavoro strutture, non norme	503
La mappa del tesoro per trovare lavoro	506
Semplificare o morire. Giovannini batti un colpo.	508
Risorse ai centri per l'impiego? Soldi sprecati	510
Una classe dirigente incapace di affrontare i problemi del Paese	511
Italian decadence. Scene di un Paese che corre verso il declino	512
Ichino: il decreto Letta insufficiente per risollevare il mercato del lavoro	513

Altro che De Gregori. Le ragioni della crisi sono spiegate, con maestria, da Michele Ainis. Pezzo da leggere e spiegare a chi ci (mal)governa.	517
Se un PM sequestra gli ombrelloni a Ferragosto. Italian decadence, atto secondo	519
La stabilizzazione dei precari pubblico, il fumo abbonda, l'arrosto scarseggia e non è neanche buono	521
Precari PA: annunci roboanti, ma non cambia nulla	522
Imu che pasticcio! Una lucida e spietata analisi sul livello di improvvisazione di chi ci governa	523
E' finito il tempo degli autunni caldi. Con il Governo Letta arriva l'autunno moscio	525
Costo del lavoro: il non annuncio della non riduzione. Non ha senso..	526
Oggi gli ultimi 5 ministri del lavoro a confronto. Mentre la politica dorme gli HR chiedono riforme	527
HRC: 5 Ministri a confronto, alcune istantanee di un evento di successo	528
Errani-Marini: Regioni Centro Nord utilizzano pienamente i fondi strutturali	529
Diritto del lavoro: un reticolo di fonti genera un sistema non competitivo	530
Quale exit strategy per gestire la crisi del lavoro. L'intervento di G. Falasca a Tuttolavoro 2013	532
Per chi l'avesse perso, il durissimo (ma condivisibile) editoriale di Galli Della Loggia sulla lunga crisi italiana	534
Un Paese guidato da tecnocrati miopi verso un declino inarrestabile	537
Qualche idea nuova sul lavoro da Renzi. Ma speriamo che non proponga ancora di reinventare la ruota.	540
Partite Iva alla riscossa. L'opinione di Treu, Tiraboschi e Cazzola	541
Un sistema di regole cervellotiche che mette in fuga i capitali stranieri	543
Scuola lavoro: basta norme, ora attuiamo l'alternanza. L'intervento di Tiraboschi/Falasca	545
Ifoa assume 29 persone ma il ministero cambia le carte in tavola e nega gli incentivi. Ennesima puntata di Italian decadence	547
Servizi per l'impiego: quei pregiudizi obsoleti che bloccano le riforme	549
Convegno HRC: riparte il confronto sul decalogo dei manager delle risorse umane	551
Incentivi e lavoro, ogni Regione fa da sola. Il successo della "Dote Unica" lombarda	552
Sicurezza sul lavoro nello spettacolo: il convegno in onore di Francesco Pinna, scomparso montando il palco di Jovanotti	554
Centri per l'Impiego, il modello che piace a Renzi. Il bel pezzo di F. Giubileo su Linkiesta.it	555
Contratto di ricollocazione: timido ma positivo passo in avanti nella legge di stabilità	560

Indice per autori

A

Ainis Michele; 516
Ardizjo Claudio; 458
Augelletta Alessia; 413; 417

B

Bocchieri Gianni; 17; 55; 62; 78; 111; 315; 326; 366; 380; 453; 456
Busani Angelo; 485

C

Campo Matia; 203
Carino Antonio; 295; 300
Casadei Cristina; 121
Chiappi Filippo; 42; 59; 73; 277
Clementi Dario; 167; 328
Colonna Antongiulio; 26; 250; 334; 339
Cordeddu Stefania; 155; 197; 199; 258; 262; 302; 304; 306; 310; 319; 321; 353
Corvino Alessandro; 246; 285

D

Dal Bon Emiliana; 281; 330; 480
De Cesari Maria Carla ; 117
De Luca Paolo; 49; 261
Degl'Innocenti Silvia; 193

F

Falasca Giampiero; 16; 19; 21; 51; 61; 65; 70; 72; 81; 87; 90; 100; 101; 105; 135; 137; 139; 141; 151; 153; 159; 161; 164; 169; 171; 188; 190; 202; 210; 213; 216; 228; 230; 264; 266271; 276; 287; 293; 308; 312; 317; 324; 338; 343; 351; 352; 355; 361; 371; 379; 382; 436; 439; 443; 447; 460; 465; 471; 483; 488; 501; 508; 519; 523; 540; 545; 547; 551;
Fiore Francesco; 463
Fubini Federico; 133

G

Galli della Loggia Ernesto; 534
Alessandra Garzya; 218
Giubileo Francesco; 506; 555
Grimaldi Giuliana; 146

I

Ichino Pietro; 513

M

Marro Enrico; 148

Morzenti Andrea; 40; 83; 290; 376; 479

O

Orsi Roberto; 537

P

Pagliuca Silvia; 541

Pezzulla Ferruccio; 64; 211; 220; 227; 235; 344; 372; 491

Proietti Marco; 53; 68; 168; 279; 288; 298; 368

S

Sansone Marzia; 222; 224; 229; 237; 273; 462

Siciliani Pasquale; 31; 165; 214; 349; 437; 448; 543

Soldà Claudio; 191

Soldera Mauro; 14; 23; 28; 76; 80; 83; 88; 103; 191; 195; 219; 225; 358; 362; 364; 375; 497; 549; 560

T

Tiraboschi Michele; 541; 545

V

Varesi Piero antonio; 130

Visentini Arianna; 33

T

Treu Tiziano; 136; 174; 445; 486; 499; 503; 541

LAVORO FLESSIBILE

Somministrazione di lavoro: nuove ipotesi di acausalità

Mauro Soldera, 11 gennaio 2013

Nuove possibilità di ricorso alla somministrazione di lavoro a termine acausale per le aziende.

Grazie alla risposta ad interpello n. 38/2012, il Ministero del Lavoro, rende pienamente operativa anche la somministrazione acausale per i lavoratori che appartengano alle categorie svantaggiate degli “*adulti che vivono soli con familiari a carico*” e delle “*minoranze nazionali*”.

Il Ministero chiarisce i “confini” di due tra le diverse fattispecie di lavoratori definiti svantaggiati dall’art. 2 n. 18 Reg. (CE) n. 800/2008 – le lettere d) ed f) nello specifico –, portatori del beneficio della acausalità a favore dei contratti di somministrazione a termine cui siano associati.

È doveroso un piccolo passo indietro per inquadrare la novità.

Noto che la somministrazione di lavoro a termine soggiace al vincolo del cosiddetto “causalone” a far data dalla Riforma Biagi (D.lgs. 276/2003) – quelle esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che l’impresa utilizzatrice è tenuta ad indicare nel contratto di somministrazione a pena della sua irregolarità – negli ultimi anni si è assistito a successivi, diversi, interventi normativi volti ad aprire più o meno ampi spazi di acausalità; spazi entro i quali il requisito della casuale non è quindi richiesto per motivare la scelta dell’azienda di ricorrere alla somministrazione a termine.

Così:

1) la legge 23 dicembre 2009, n. 191 ha previsto la acausalità nel caso il contratto di somministrazione preveda l’utilizzo di lavoratori in mobilità (“assunti dal somministratore ai sensi dell’art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223”).

2) Il D.lgs. n. 24 del 2012 l’ha estesa per:

1. i disoccupati percettori dell’indennità ordinaria di disoccupazione (con requisiti normali o ridotti ma non agricola) da almeno 6 mesi;
2. soggetti percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno 6 mesi;
3. particolari categorie di lavoratori, definiti “svantaggiati” o “molto svantaggiati” da una norma comunitaria (il Regolamento CE 800/2008 all’art. 2 numeri 18 e 19, appunto);
4. tutte le ulteriori ipotesi previste dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale ma anche aziendale).

3) Da ultimo la Riforma Fornero (28 giugno 2012, n. 92) ha previsto un’ulteriore ipotesi di acausalità nel caso di “primo rapporto a tempo determinato non superiore a 12 mesi” che legghi, attraverso il veicolo della somministrazione, utilizzatore e lavoratore, o, in alternativa, entro una quota del 6% della

forza lavoro dell'utilizzatore, qualora il beneficio sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi nazionali rispetto a specifiche ipotesi declinate dalla stessa Legge Fornero.

Il chiarimento ministeriale giunge con riferimento al ricorso alla somministrazione a termine acausale consentita dal D.lgs. 24/2012 nei casi predefiniti sulla base delle particolari condizioni soggettive dei lavoratori inviati in missione; tra questi i cosiddetti lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

L'elenco dei lavoratori svantaggiati contiene categorie per le quali il beneficio della acausalità è stato definito dalla norma come immediatamente utilizzabile – le fattispecie riportate in nota nelle lettere c) d) e f) – ed altre – le lettere a) b) ed e) – per la cui applicabilità il Decreto di recepimento ha rimandato ad un successivo decreto ministeriale (previsto entro 90 giorni, ma ancora non disponibile).

Alcune delle ipotesi immediatamente applicabili hanno tuttavia sollevato perplessità interpretative, inducendo l'associazione delle principali agenzie per il lavoro (Assolavoro) a proporre istanza di interpello al Ministero.

Il riferimento è agli *“adulti che vivono soli con una o più persone a carico”* e ai *“membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile”*.

A riguardo della prima categoria, il Ministero ha chiarito che:

- 1) col termine *“adulti”* debba farsi riferimento a chi abbia superato i 25 anni di età;
- 2) mentre, rispetto al requisito del vivere *“soli con una o più persone a carico”* debba farsi riferimento al caso in cui il lavoratore risulti il solo soggetto a sostenere il nucleo familiare, i cui altri componenti siano appunto *“a suo carico”* secondo le previsioni dell'art. 12 del T.U.I.R.

Entrambi i requisiti devono sussistere all'atto dell'assunzione per poter beneficiare dell'acausalità.

Con riferimento invece alla seconda categoria (le *“minoranze nazionali”*), occorre – dice il Ministero – riferirsi a tutte quelle minoranze che, sulla base di specifici provvedimenti, risultano già individuate in relazione alla particolare appartenenza linguistica all'interno di uno specifico territorio; in particolare a quelle minoranze linguistiche *“citate”* nell'art. 2 della legge 482/1999 e storicamente presenti nei nostri confini nazionali. I lavoratori appartenenti a tali minoranze saranno portatori del beneficio dell'acausalità nel caso – al momento dell'assunzione – si trovino nella necessità di consolidare le proprie esperienze linguistiche, professionali e lavorative, migliorando così la capacità di accesso ad occupazioni stabili. Un ulteriore passo verso il superamento del requisito della causalità nel contratto di somministrazione quindi, secondo un percorso evidentemente già tracciato ma di cui si attende ancora il completamento; da più parti auspicato semplicemente richiamando il fatto (sostanziale e giuridico) che i presupposti di tutela dei lavoratori sono garantiti da un altro e diverso livello contrattuale: quello di assunzione con l'agenzia per il lavoro.

Apprendistato e staff leasing,*Giampiero Falasca, 9 febbraio 2013*

La circolare n. 5/2013 ricostruisce anche le regole applicabili al contratto di apprendistato quando questo viene abbinato alla somministrazione di manodopera. L'abbinamento tra le due forme contrattuali è diventato possibile dopo l'approvazione del Testo Unico del 2011 che, superando le incertezze applicative sino ad allora esistenti, ha espressamente autorizzato le Agenzie per il lavoro ad assumere apprendisti per poi somministrarli ai propri clienti. Sulla base del Testo Unico, le parti sociali del settore del lavoro somministrato (Assolavoro, Felsa Cisl, Uiltemp) hanno siglato, il 5 aprile 2012, un accordo collettivo che rendeva operative le nuove norme. Come ricorda la circolare, con l'entrata in vigore della legge Fornero, questo accordo ha subito degli scossoni indiretti, in quanto la riforma ha introdotto un divieto (prima inesistente, anche se c'erano opinioni diverse al riguardo) di utilizzo dell'apprendistato nell'ambito della somministrazione a termine.

Dopo l'approvazione del divieto, secondo la circolare del Ministero, diventano inapplicabili a partire dal 1 gennaio 2013 alcune delle clausole contenute nell'accordo collettivo sull'apprendistato e, in particolare, quelle (i commi 4 e 5 dell'articolo 7) che disciplinano gli obblighi formativi e il recesso dal rapporto nel caso di apprendistato svolto presso più utilizzatori.

La circolare ricorda anche che, a seguito delle modifiche estive apportate alla riforma del lavoro, è stata riconosciuta la possibilità di utilizzare lo staff leasing in tutti i settori produttivi, senza l'applicazione dei limiti applicabili in via generale alla fattispecie, nei casi in cui l'Agenzia per il lavoro impiega un apprendista per dare esecuzione al contratto.

L'innovazione è molto rilevante, se si considera che, di norma, la somministrazione a tempo indeterminato è utilizzabile solo per un numero chiuso di settori ed attività, molto variegata (tra le molte, la consulenza e assistenza nel settore informatico, pulizia, custodia, portineria, trasporti da e per lo stabilimento, biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, economato, consulenza direzionale, certificazione, marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale, gestione di call-center, casi previsti dai contratti collettivi, ecc.). Con la nuova disposizione sugli apprendisti, lo staff leasing è destinato a diventare forma di lavoro flessibile molto utilizzata, in quanto è molto attrattiva per le aziende senza ridurre tutele per i lavoratori: non è necessaria la causale, non serve definire una durata, non si applicano i limiti quantitativi e di durata previsti per la somministrazione a termine, e nel contempo si applicano tutte le tutele tipiche del lavoro subordinato.

L'importanza della bilateralità

Gianni Bocchieri, 9 febbraio 2013

La crisi economica non accenna ad allentare la sua morsa. Le notizie sulla perdita di posti di lavoro sono continue. Molti settori manifatturieri sono in serie difficoltà, determinando una spirale recessiva anche per i servizi terziari. A queste situazioni diffuse si affiancano poi i casi più evidenti di difficoltà di altro e vario tipo, come per ILVA e FIAT.

Ormai, è sempre più evidente che senza ripresa economica non può esserci aumento occupazionale. Il lavoro è sempre meno una variabile indipendente dalla crescita dell'economia. Non bastano nuovi interventi sulla legislazione del lavoro per determinare la diminuzione della disoccupazione, sebbene buone leggi consentano di non perdere tutte le occasioni di lavoro che le imprese sono ancora in grado di determinare. Più che parlare di flessibilità in entrata ed in uscita, si dovrà sempre più considerare la necessità che le imprese non siano disincentivate ad assumere in tutti i casi possibili e per tutte le durate possibili. In assenza di crescita economica, la qualità e l'efficacia della legislazione giuslavoristica sarà sempre più giudicata dalla propensione delle imprese ad adattare la loro capacità produttiva per cogliere tutte le opportunità produttive, con le conseguenti ricadute occupazionali. In altre parole, il diritto del lavoro non dovrebbe mai indurre le aziende a preferire di non produrre di più per non dover assumere, o perché è rischioso assumere a tempo determinato o perché è troppo costoso poter risolvere un contratto a tempo indeterminato.

Ovviamente, non ci si auspica di lasciare mani libere alle imprese senza considerare le esigenze di tutela dei lavoratori. La prima giustificazione di una disciplina speciale per i rapporti di lavoro è proprio data dalla necessità di aiutare la parte più debole in un rapporto di lavoro ovvero i lavoratori. È necessario sempre trovare la giusta composizione tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le esigenze di tutela dei lavoratori.

Ci sono diversi casi in cui questa composizione delle diverse esigenze di imprese e lavoratori avviene con strumenti di welfare integrativo, costruiti dai sistemi bilaterali nell'ambito dei diversi contratti collettivi di lavoro. Si tratta di misure di protezione dei lavoratori finanziati da quote aggiuntive di contribuzione delle imprese, che vengono poi gestiti da organismi paritetici delle associazioni datoriali e sindacali. I casi più conosciuti sono i fondi interprofessionali per la formazione continua dei lavoratori, che sono sempre più chiamati ad attuare interventi di sostegno al reddito per i lavoratori coinvolti nelle crisi.

Ci sono poi settori come quello delle agenzie per il lavoro che hanno costruito un sistema bilaterale di prestazioni che si aggiunge ad una robusta bilateralità già prevista dalla legge sia per la formazione, sia

per l'integrazione al reddito. I numeri che questa bilateralità sviluppa sono sempre più importanti, a dimostrazione della sua capacità di offrire occasioni di crescita e di tutela per i lavoratori.

La riforma Fornero non ha valorizzato queste esperienze. Anzi, proprio per la somministrazione di lavoro, ha previsto una riduzione dell'1,4% della contribuzione alla bilateralità legislativa, pari all'aliquota della contribuzione ASPI aggiuntiva sugli assunti a tempo indeterminato. In sostanza, seppure sia stata poi rimandata di un anno, per i lavoratori a tempo determinato in somministrazione si è previsto meno contributi al fondo bilaterale e più contributi all'INPS, a prescindere dall'analisi degli andamenti della loro disoccupazione involontaria. Inoltre, è prevista la costituzione di fondi di solidarietà aggiuntivi ai nuovi ammortizzatori sociali, finanziati anche dai fondi bilaterali esistenti, ma costituiti dentro l'INPS. Insomma, piuttosto che incoraggiata, la bilateralità è stata frustata da una visione centrata sull'istituto nazionale di previdenza, chiamato già a gestire il complesso sistema di protezione sociale, talvolta non senza difficoltà.

Stop and go: stato dell'arte*Giampiero Falasca, 13 febbraio 2013*

Una delle norme più controverse della legge Fornero è quella sul c.d. stop and go: la legge n. 92/2012 ha allungato a 60 giorni il periodo che deve passare tra un contratto a termine e l'altro stipulato dalla stessa impresa con lo stesso lavoratore (intervallo che sale a 90 giorni, se il contratto precedente durava più di 6 mesi). Questa norma (che non si applica ai contratti stagionali) ha creato disagi notevoli alle imprese, che hanno dovuto fronteggiare un problema inatteso. La riforma Fornero, dopo aver creato il problema, offre anche una parziale via di uscita: la possibilità di ridurre il periodo di stop and go, mediante la stipula di un accordo collettivo, fino ad un periodo non inferiore a 20 giorni (oppure 30, nel caso in cui il contratto antecedente abbia superato i 6 mesi). I contratti collettivi, dopo un primo periodo di inerzia, a partire dall'autunno hanno iniziato a dare attuazione a questa facoltà, riducendo per alcuni settori il periodo di stop and go. Le tecniche utilizzate dalle parti sociali nei diversi comparti sono diverse. Per il settore del commercio, è stato stipulato il 19 dicembre 2012 da Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uilcom Uil, un accordo che riduce per tutti i contratti a termine l'intervallo ai minimi previsti dalla legge (20 giorni, che salgono a 30 per i contratti ultra semestrali). L'intesa si applica a tutti i contratti, senza limiti di motivazione; l'accordo, infatti, si limita a richiamare le esigenze di flessibilità del settore, ma non limita la riduzione dello stop and go a situazioni specifiche. Una tecnica diversa viene utilizzata nell'accordo per il settore dei servizi di pulizia, siglato il 12 dicembre 2012, da Fise, Unionservizi-Confapi, Legacoopservizi, Confcooperative, Agci-Servizi con i sindacati di settore. L'intesa si applica ai contratti sottoscritti fino a tutto il 30 giugno 2013, e la riduzione dell'intervallo ha natura selettiva. La riduzione, infatti, è prevista solo in alcuni casi: quando si verifica una delle ipotesi previste dall'art. 1, comma 9, lettera h) della legge n. 92/2012 (nuovi prodotti, start up, ecc.), per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per temporanei incrementi dell'attività disposti dalla committenza, per la copertura di posizioni non ancora stabilizzate nelle fasi di avvio di nuove attività, per lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate e, infine, per servizi nell'ambito di manifestazioni, fiere, eventi. Negli stessi giorni – il 18 dicembre 2012 – è stato siglato l'accordo per i poligrafici, dalla Fieg e Associazione stampatori italiana giornali insieme ai sindacati Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil. L'intesa prevede la riduzione a 20 (contratti a termine fino a 6 mesi) o 30 giorni (contratti a termine oltre 6 mesi) per alcune causali predeterminate: campagne promozionali dirette allo sviluppo delle vendite o per sopperire alle esigenze della diffusione dei giornali in periodi di particolare espansione del mercato, situazioni imprevedibili o contingenti, sostituzione di posizioni vacanti per

periodi non superiori a 3 mesi, sostituzione di lavoratori partecipanti a corsi di riqualificazione professionale ovvero assenti per congedo matrimoniale, servizio militare, aspettativa concessa per riconosciute necessità personali e familiari, per maternità, malattia, infortunio e ferie, aumento temporaneo di attività per esigenze particolari, ed altri casi assimilabili. La stessa tecnica selettiva è prevista nell'accordo per il turismo del 21 novembre 2012; l'intesa riduce lo stop and go per i casi di assunzioni connesse ad esigenze di carattere temporaneo, avvio di nuove attività per esigenze organizzative, sostituzione o affiancamento di lavoratori, intensificazione di attività. Infine, un altro settore che si è mosso, peraltro in anticipo rispetto agli altri, è quello degli alimentari; anche qui è stata prevista la riduzione al minimo di legge (20 o 30 giorni), senza distinzioni di causali.

Apprendistato: come scrivere il contratto?*Giampiero Falasca, 20 febbraio 2013*

Il grande sforzo che sta compiendo il Ministero del lavoro – anche a livello di comunicazione – per convincere le imprese ad utilizzare il contratto di apprendistato rischia di essere vanificato da una cattiva gestione a livello aziendale del contratto. L'esperienza di questi mesi ha, infatti, portato all'attenzione di molti operatori una realtà inattesa: il mercato del lavoro non ha ancora compreso fino in fondo come deve essere utilizzato il nuovo sistema di regole applicabili all'apprendistato. Si tratta di un fenomeno sorprendente, se si pensa che una delle principali qualità del Testo Unico del 2011 è proprio la semplicità delle regole. Questo ritardo emerge, in concreto, dalla lettura di molti contratti di apprendistato, che contengono alcuni errori abbastanza gravi. Un errore banale, forse innocuo, ma comunque indicativo del ritardo, è la citazione delle norme: molti contratti di apprendistato ancora riportano i riferimenti alla riforma Biagi (il d.lgs. n. 276/2003) e agli articoli (da 47 in poi) che regolavano la fattispecie prima dell'approvazione del Testo Unico. L'errore può essere considerato un mero refuso, ma può tradursi anche in una svista più grande, se le parti del contratto non si limitano a citare le norme sbagliate ma le applicano anche. Ancora più grave e ricorrente l'errore che riguarda la parte formativa del contratto. Non è raro trovare contratti dove manca, nella forma e nella sostanza, il piano formativo individuale. A volte il documento non è neanche abbozzato: ci si trova di fronte ad un normale contratto di lavoro, privo di qualsiasi indicazione sui percorsi formativi. Altre volte l'errore è meno evidente, ma non per questo meno grave: ci si trova di fronte a contratti che abbozzano un piano formativo, ma questo è del tutto scollegato dalle norme del contratto collettivo che regolano la materia. Altro aspetto di grande criticità attiene alle modalità di svolgimento della formazione. I contratti collettivi di norma individuano un monte ore minimo di formazione annua che deve essere svolto, fissano dei contenuti essenziali della formazione e lasciano all'azienda il compito di definire le modalità di svolgimento del relativo percorso. Molti contratti ignorano completamente questo aspetto, omettendo di dare qualsiasi indicazione al riguardo. Altro aspetto problematico riguarda la qualifica acquisita al termine del periodo di apprendistato: il contratto dovrebbe specificare con esattezza quale qualifica sarà acquisita, indicando anche le progressioni di livello che saranno attribuite all'apprendista durante il periodo formativo. Anche questa indicazione è spesso carente, con la conseguenza che non è ben chiaro se il datore di lavoro intende applicare le regole previste dal suo contratto collettivo, oppure – come è sua facoltà – ha deciso di rinunciare alla possibilità di sottoinquadrate l'apprendista. Questa situazione, come si diceva in apertura, è alquanto paradossale, perché il Testo Unico del 2011 consente di utilizzare l'apprendistato professionalizzante in maniera semplice ed agile. Il rischio che corrono i

contratti scritti in questa maniera è molto semplice: se manca completamente la pianificazione formativa, sarà molto difficile sfuggire all'applicazione delle sanzioni più rigide che si applicano al rapporto (riqualificazione in un contratto ordinario, perdita degli sgravi, sanzioni economiche), e sarà difficile invocare le cautele, molto apprezzate per il loro equilibrio, previste dalla circolare n. 5/2013 in materia di vigilanza sull'apprendistato.

Somministrazione e CCNL Metalmeccanici: arriva l'acausalità?

Mauro Soldera, 21 febbraio 2013

L'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL metalmeccanico firmata lo scorso 5 dicembre prende spunto dalle recenti modifiche normative per sperimentare nuove forme di somministrazione di lavoro a termine esenti dal vincolo della cosiddetta causale.

La facoltà di intervento della contrattazione collettiva (di ogni livello, anche aziendale) sul punto è stata introdotta dal cosiddetto Decreto di recepimento della Direttiva europea sul lavoro tramite agenzia interinale (art. 4 D.lgs. 24/2012).

Il Decreto ha ampliato le fattispecie in cui per le aziende è possibile ricorrere alla somministrazione a termine anche mancando una specifica esigenza tecnica, organizzativa, produttiva o sostitutiva (in questi casi si parla comunemente di "acausalità").

La prima ipotesi di acausalità nella somministrazione a termine è stata introdotta dalla L. 191/2009, che ha esteso a questo istituto una facoltà già presente nella disciplina del contratto a termine: il requisito della causale non è richiesto nel caso al contratto commerciale di somministrazione siano associati lavoratori iscritti alle liste di mobilità ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. 223/1991 (art. 20, comma 5-bis, D.lgs. 276/03).

Il Decreto di recepimento ha preso spunto dalla medesima logica soggettiva (la particolare condizione di difficoltà occupazionale del lavoratore) per ampliare la acausalità anche ai casi di utilizzo di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione (non agricola) da almeno sei mesi, o comunque percettori di altri ammortizzatori sociali (anche in deroga) da almeno sei mesi, ed di lavoratori definiti svantaggiati o molto svantaggiati secondo il Regolamento CE 800/2008 (art. 20, comma 5-ter, D.lgs. 276/03).

Ha invece abbandonato la logica soggettiva in quella parte della norma in cui lascia alla contrattazione collettiva la possibilità di definire ulteriori ipotesi di acausalità (art. 20, comma 5-quater, D.lgs. 276/03).

I due interventi normativi riportati (quello della fine del 2009 e quello del 2012) danno dimostrazione dell'intenzione di percorrere una strada di progressivo allontanamento dal vincolo causale nel contratto di somministrazione. Ciò del resto, non va dimenticato, sulla traccia dell'impianto di indirizzo europeo sulla materia che, distinguendo contratto di lavoro a termine da contratto (che in Italia chiamiamo) di somministrazione di lavoro, per quest'ultimo richiede l'eliminazione di vincoli e condizioni d'ingresso.

Il legislatore italiano non si è evidentemente spinto a tanto, ma la facoltà lasciata alla contrattazione collettiva di ogni livello di incidere liberamente sul punto è indubbiamente significativa; la norma poteva rimanere lettera morta, incapace di incidere sulla realtà effettiva dei rapporti, se non "esercitata" dalle parti sociali. L'ipotesi di accordo nel metalmeccanico la rende effettiva e la fa vivere.

Non nascondo che, occupandomi della materia ormai da diversi anni, la curiosità e l'interesse di verificare come la delega sarebbe stata in grado di esprimersi nel complesso, variegato e multistrato sistema delle relazioni sindacali era ed è tanta.

La gestione della causale è stata fin dalla sua introduzione l'elemento più complesso e delicato nel ricorso alla somministrazione di lavoro a termine, così come per il contratto di lavoro a termine.

Come ogni clausola generale, anche le "esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" portano con sé da un lato il beneficio di non costringere i possibili fruitori della norma entro rigidi schemi o elenchi predefiniti, dall'altro l'incertezza interpretativa circa i confini legittimi di una definizione in sé generica.

Ed in questi casi l'incertezza interpretativa si scioglie inevitabilmente in sede giudiziale, quando le fattispecie concrete su cui le parti si sono esercitate nel dare contenuto specifico alla clausola generale, vengono sottoposte alla valutazione del giudice. Solo a quel punto, e con la "sedimentazione" negli anni delle pronunce, i fruitori della norma sanno cosa siano le "esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". Solo ex post.

La speranza, in queste circostanze, è che la didattica giurisprudenziale si esprima sugli altri; è di non essere interrogati per primi alla prima interrogazione di un professore sconosciuto (e normalmente piuttosto severo, se mi è concessa la traslazione sul contesto lavoristico).

Così è avvenuto nell'esperienza del contratto a termine e della somministrazione di lavoro a termine, dove le aziende hanno imparato che non bastava avere l'esigenza (tecnica, produttiva, organizzativa o sostitutiva che fosse) di assumere un nuovo lavoratore per superare indenni un'eventuale contestazione circa l'uso di quei due contratti. Serviva che quella esigenza non fosse "normale", ma che avesse una identità limitata nel tempo, contingente e specifica; magari prorogabile ma limitata, contingente e specifica. E, altrettanto, che fosse pienamente descritta nel contratto. Mancando tutto ciò, l'eventuale sentenza era sfavorevole.

Su questa scorta, e tornando alla curiosità ed all'interesse suscitato dalla nuova norma, viene naturale chiedersi quante aziende sappiano di avere la possibilità di definire spazi di acausalità per il proprio ricorso alla somministrazione a termine. O almeno la possibilità di tentare questa strada aprendo il dialogo con le proprie rappresentanze sindacali.

Un contesto tanto importante come il metalmeccanico (a livello di comparto, dunque) ha fatto ricorso alla norma nell'ipotesi di accordo che si citava all'inizio. (Il documento, da parte sindacale, non contiene la firma di CGIL per la nota vicenda del mancato riconoscimento del contratto 2009, di cui questo del dicembre 2012 costituisce rinnovo.)

Ha stabilito che le aziende del comparto potranno stipulare, in ogni anno solare, contratti di somministrazione acausali per un numero di lavoratori pari a quello dei lavoratori somministrati assunti

a tempo indeterminato nei 3 anni precedenti o a cui, comunque, sia stata fatta proposta scritta in tal senso, poi rifiutata. Per dirla in altri termini, tanti l'azienda ne ha "stabilizzati" (i.e. assunti direttamente a tempo indeterminato) o proposto di stabilizzarne, tanti ne potrà ricevere in somministrazione a termine senza vincolo di causale.

Vi è di più.

1) In ogni caso – quindi fuori dal meccanismo della preventiva stabilizzazione -, le aziende del comparto potranno beneficiare dell'acausalità per un numero di lavoratori in somministrazione corrispondenti alla metà della forza lavoro a tempo indeterminato, fino ad un massimo di 3; (il testo parla di "almeno 3", ma una nota di Federmeccanica precisa il "fino a").

2) La somministrazione sarà acausale anche in caso di utilizzo di soggetti che si trovino in particolari condizioni soggettive, ulteriori rispetto a quelle già definite dalla legge (persone con accesso al collocamento obbligatorio o con una invalidità certificata di almeno il 20%; soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà, oppure in via di dimissione o dimessi dagli Istituti di Pena).

Queste nuove ipotesi di acausalità – che si sommano alle diverse già previste dalla legge – diventano dunque "patrimonio" per tutte le aziende del comparto metalmeccanico, senza necessità di ulteriore accordo con i sindacati di territorio o aziendali. E senza che la declinazione adottata dal CCNL impedisca che, nel medesimo comparto, accordi di territorio o aziendali ne prevedano ulteriori

Agenzie per il lavoro e responsabilità per infortuni

Anton Giulio Colonna, 4 marzo 2013

Agenzie per il lavoro e responsabilità per gli infortuni

Il tema delle responsabilità in materia di infortuni con specifico riferimento ai lavoratori somministrati, quindi alle responsabilità del datore di lavoro/agenzia per il lavoro è una di quelle tematiche che destano nell'operatore – a torto – un interesse concreto pressoché nullo.

Ciò deriva dalle formulazioni normative che sembrerebbero essere talmente lapalissiane da potere relegare il tema a dotta disquisizione della dottrina specializzata sulla materia.

L'art. 23, comma 5, del d.lgs. n. 276/03 prevede, come noto, che l'utilizzatore osservi nei confronti del prestatore di lavoro tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti, ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Di più.

Il D.lgs. N. 81/2008 (anche dopo il correttivo D.lgs. n. 106/2009) sancisce, individuando il campo di applicazione del Testo Unico che (art. 3, comma 5) tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al decreto siano a carico dell'utilizzatore.

Vi sono, è vero, degli obblighi di informazione e formazione generali ma questi sono (facilmente) delegabili da parte dell'Agenzia in capo all'utilizzatore.

In questo quadro così apparentemente rassicurante per le APL è stato registrato (e non si è trattato di un caso isolato) un interessamento alla questione da parte della giurisprudenza penale. Il Tribunale penale di Milano ha ritenuto astrattamente possibile che, pur in presenza di contratti di somministrazione sottoscritti delegando all'utilizzatore tutti gli obblighi di sicurezza, residui in capo al somministratore, quindi al responsabile per la sicurezza e/o al legale rappresentante dell'agenzia, una responsabilità.

Secondo la Giurisprudenza penale il citato articolo 23 andrebbe letto unitamente alla tradizionale norma di chiusura del sistema, l'art. 2087 c.c. che affida all'imprenditore – da leggere come agenzia – l'obbligo di adottare, secondo le particolarità del lavoro tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore.

Un'agenzia che stipulasse il contratto con un utilizzatore evidentemente privo dei requisiti necessari a garantire l'esecuzione della prestazione senza rischi per la salute del lavoratore e/o palesemente incapace di assolvere agli obblighi delegati continuerebbe ad essere responsabile per l'infortunio del lavoratore somministrato.

Sussisterebbe, in altri termini, un residuo obbligo di vigilanza ed anche una responsabilità derivante da una negligente/imprudente/imperita “scelta” dell'utilizzatore e di una negligente/imprudente/imperita “scelta/individuazione” del lavoratore somministrato con riferimento al suo profilo professionale ed alle mansioni da svolgere. Le considerazioni della giurisprudenza penale devono quindi costituire un segnale d'allarme per le APL che oltre ai necessari accorgimenti e verifiche formali (ed in genere abbastanza standardizzati grazie ai software di gestione) devono adottare ed imporre alle proprie filiali procedure che permettano la verifica sostanziale delle condizioni di sicurezza, sotto i profili evidenziati, e la tracciabilità di tale verifica.

Ciò soprattutto in considerazione della potenziale elevatissima possibilità, commisurata con l'effetto moltiplicatore derivante dal numero dei contratti di lavoro in somministrazione, di un evento infortunio.

Caratteristica, ancora una volta, peculiare delle agenzie per il lavoro.

Apprendistato: risultati del monitoraggio*Mauro Soldera, 5 marzo 2013*

In questi giorni è stato reso disponibile il XIII monitoraggio sull'apprendistato, redatto a cura di Isfol; la documentazione è disponibile presso <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro>.

Un lavoro corposo che fotografa la situazione normativa ed applicativa dell'istituto qual era negli ultimi mesi del 2012, vale a dire nel primo periodo utile di messa a regime della nuova architettura prevista dal Testo Unico del 2011.

L'analisi si sofferma su molteplici aspetti, tanto normativi quanto applicativi, come detto, con ampiezza di riscontri anche statistici. Gli spunti di commento potrebbero essere diversi, ma una cosa sopra molte colpisce: la moltiplicazione delle regole.

Il Testo Unico del 2011 nasce con l'intento di mettere ordine – e consentire finalmente una adeguata operatività dello strumento – nella sovrapposizione conflittuale delle norme creatasi dopo la riforma del 2003; chiudere la stagione delle impugnazioni davanti alla Corte Costituzionale e ripartire con un testo snello e “pre-concordato” tra Stato, Regioni, Province autonome e Parti sociali.

Così è stato. La norma disegna il quadro complessivo dell'istituto nelle sue 3 articolazioni (per la qualifica e il diploma professionale, professionalizzante, di alta formazione e ricerca) e nelle regole generali comuni o specifiche per le 3 tipologie; definisce gli spazi di intervento delle altre fonti: le Regioni e le Province autonome da una parte, la contrattazione collettiva dall'altra.

Semplificando si potrebbe dire che il riferimento alle Regioni ed alle Province autonome soddisfa i vincoli imposti dal Titolo V della Costituzione – come riformato nell'ottobre 2001 –, quello alla contrattazione collettiva l'opportunità di consentire alle parti del rapporto di rendere l'istituto il più aderente ed efficace possibile rispetto alle esigenze di ogni comparto.

Quest'ultimo monitoraggio consente di verificare ed analizzare il contributo di questi attori alla “prima occasione” di completamento del quadro di regole necessarie per il funzionamento del contratto. Non è possibile raggiungere una sintesi significativa rispetto ai contenuti di questi interventi; qualche numero e qualche considerazione può spiegarne il motivo.

Il monitoraggio riferisce che gli accordi interconfederali e i contratti collettivi che hanno normato la materia sono più di 50 (di cui 36 presi in considerazione dall'analisi); tutti hanno trattato il tema dell'apprendistato professionalizzante, 1/3 l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, meno di 1/5 quello di alta formazione.

Nel contesto dell'apprendistato professionalizzante, il ruolo centrale nella definizione delle regole di dettaglio spetta alla contrattazione collettiva secondo il disegno del Testo Unico; nelle altre due tipologie, le Regioni e le Province autonome sono chiamate al contributo più significativo. Il rapporto non dice se quei “più di 50” coprano tutti i comparti produttivi (considerata la presenza di accordi interconfederali); in ogni caso, ciò significa che l'apprendistato professionalizzante può essere fatto in più di 50 modi, seguendo regole “spesso molto diverse” in ragione delle scelte adottate dalle Parti sociali. Su temi centrali quali l'inquadramento e la retribuzione, il tutor, il piano formativo individuale, il ricorso a fondi paritetici interprofessionali, il riconoscimento e la valorizzazione dei titoli e delle competenze acquisite.

Poi – rimanendo sul terreno dell'apprendistato professionalizzante – occorre fare riferimento alla normativa regionale per la formazione di base e trasversale.

L'indagine rileva che alla data del 30 novembre tutte le Regioni hanno provveduto a dotarsi di propria normativa, ad eccezione della Provincia di Trento.

La legge consentirebbe di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante anche in mancanza di norme regionali ma a quanto pare non occorre usufruire di questa norma.

Piuttosto, dall'analisi emerge l'evidenza di una regolamentazione regionale variegata, “per numerosità e natura”.

Così, se ti trovi in Toscana e sei già in possesso di una qualifica o di un diploma le 120 ore di formazione nel triennio sono ridotte a 90, o a 60 se in possesso di un diploma di scuola di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale o di laurea. Se sei nelle Marche e sei laureato, comunque le ore sono 80. Qualche sconto lo puoi ottenere in Piemonte se sei in possesso di crediti formativi permanenti sulla sicurezza, mentre in Basilicata, addirittura, sei totalmente esentato se in possesso di un certificato di qualifica regionale o di un titolo rilasciato nell'istruzione e formazione professionale.

Ogni Regione ha poi le proprie regole per quanto riguarda l'articolazione interna od esterna all'azienda delle attività di formazione, il riferimento allo strumento dell'accREDITAMENTO per la gestione dell'offerta, gli standard, le certificazioni...

Insomma, l'opera di semplificazione che era nelle intenzioni del legislatore del Testo Unico può dirsi raggiunta solo in parte.

Si potrebbe dire che l'intento di consentire ad ogni comparto produttivo la regolazione di un istituto come l'apprendistato secondo le proprie esperienze ed esigenze corrisponda ad un sano principio, sempreché si ritenga corretta e sostenibile l'articolazione e la numerosità dei comparti. Più difficile darsi spiegazione della necessità di una tale moltiplicazione di regole per semplice ragione geografica; necessità sostanziale intendo, perché quella giuridica deriva dal “nuovo” Titolo V della Costituzione.

La questione pare ben presente anche all'attuale Ministro del Lavoro, se nella prefazione si cura di precisare come “sia necessario, tuttavia, che si crei un sistema nazionale dell'apprendistato, che consenta alle imprese di operare in più aree regionali, sfruttando processi e procedure standardizzate, e ai giovani apprendisti di muoversi con facilità sul territorio”, perché “la vera sfida ... è quella di individuare modelli da portare a regime in tutte le Regioni e in tutti i settori”.

Yahoo dice no al telelavoro, e in Italia?

Pasquale Siciliani, 20 marzo 2013

Ha destato molto clamore la recente notizia che Marissa Mayer, CEO di Yahoo, abbia deciso di richiamare a lavorare in azienda tutti i dipendenti in regime di telecommuting, il nostro telelavoro. Il caso non è affatto isolato in quanto altri giganti USA hanno adottato la stessa policy: Bank of America ha abolito lo scorso dicembre il proprio programma di telelavoro in vigore dal 2005 che coinvolgeva circa 15.000 lavoratori, Google e Apple ne hanno stigmatizzato l'utilizzo e il colosso Best Buy ha richiamato in ufficio i propri telelavoratori seguendo le orme di Yahoo.

Le ragioni di questa scelta sono principalmente legate a un'esigenza di maggiore produttività dei dipendenti i quali, lavorando in azienda, sarebbero meno soggetti a distrazioni e trarrebbero indubitabili benefici dal lavoro in team e dal confronto continuo e costruttivo con i colleghi. L'Italia sembra voler andare controcorrente nonostante oltreoceano la modalità telelavoro stia vivendo un'evidente fase di declino. Le principali forze politiche, vecchie e nuove, sono, infatti, curiosamente allineate nel voler favorire la flessibilità del lavoro dando maggiore slancio a questo strumento che in Italia non ha mai raggiunto una significativa diffusione (secondo un rapporto Isfol solo il 4,3% delle aziende contempla questa modalità di lavoro).

Le responsabilità del mancato decollo del telelavoro nel nostro Paese sono probabilmente da attribuire a una regolamentazione inidonea a declinare le esigenze dei lavoratori quanto quelle dei datori di lavoro. La principale fonte che regola la materia è l'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 con il quale è stato recepito (o più che altro tradotto) l'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro del 16 luglio 2002. Si tratta appunto di una disciplina quadro nella maggior parte dei casi mai integrata in maniera efficace dalla contrattazione collettiva.

L'Accordo Interconfederale contiene per lo più linee guida e principi generali finalizzati a tutelare i diritti del lavoratore quali la protezione dei dati, la riservatezza e la salute e sicurezza. Come tali tutele debbano essere garantite è di fatto rimesso in larga misura all'interpretazione delle parti. Si pensi alle regole sulla sicurezza (art. 7) in base alle quali il datore di lavoro è genericamente ritenuto responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, potendo esercitare tale controllo solo attraverso l'accesso al domicilio del telelavoratore previo preavviso e consenso di quest'ultimo.

Le domande che a questo punto dobbiamo porci sono due: una di tipo "filosofico" e una di carattere più pratico.

La prima: è giusto incentivare un modello fino ad oggi mai veramente esploso mentre le più grandi e innovative aziende del mondo lo ripongono in soffitta? Più banalmente, noi abbiamo ragione e Google, Apple, Yahoo & co. hanno torto? Dare una risposta pienamente affermativa sarebbe forse eccessivamente presuntuoso. Le caratteristiche intrinseche del telelavoro hanno degli indubbi svantaggi. L'alienazione professionale, la necessità di auto-disciplinarsi perché non si è soggetti ad alcun reale controllo, gli elementi di disturbo che possono distogliere dalla prestazione professionale ma anche l'assenza dei famosi cinque minuti per prendere il caffè con il collega sono tutti fattori che possono incidere, alla lunga, sullo stato psicologico e motivazionale del lavoratore limitandone la produttività. Dall'altra parte occorre anche dar conto delle situazioni in cui le modalità di telelavoro potrebbe realmente realizzare quella flessibilità da tutti inseguita. Si pensi ai genitori con figli piccoli (magari incentivando il telelavoro come alternativa al congedo parentale o al part-time), a lavoratori affetti da particolari forme di disabilità ovvero a chi si trova nella condizione di dover lavorare molto distante da dove risiede.

A parere di scrive il telelavoro non deve essere pertanto percepito sic et simpliciter come un'alternativa al lavoro in azienda ma deve essere circoscritto a specifiche situazioni soggettive e utilizzato come risorsa per far incontrare le esigenze del lavoratore e del datore di lavoro.

La seconda questione, di carattere pratico, è come migliorare una normativa troppo fumosa che forse previene i datori di lavoro dall'incoraggiarne l'uso.

Saranno pertanto necessarie norme più dettagliate (in primis sulla sicurezza) e adattate alle diverse circostanze per le quali si fa ricorso al telelavoro. E' altresì auspicabile una minore rigidità favorendo forme ibride (es. telelavoro solo alcuni giorni a settimana o al mese). Infine, un contributo potrebbe essere dato anche dalle stesse aziende implementando procedure e codici di condotta del telelavoratore con l'obiettivo di evitare cali di produttività e l'emarginazione dalla vita aziendale

Conciliazione lavoro e famiglia: quali strumenti?

Arianna Visentini, 21 marzo 2013

Per chi opera nel campo dell'organizzazione del lavoro sperimentando e studiando quelle che sono le possibili leve per favorire una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la normativa sulla flessibilità merita una attenzione particolare, così come tutto l'impianto regolatorio che riguarda la disciplina delle relazioni industriali.

Quando viene definita e pubblicata una nuova legge, un decreto, una intesa, un accordo, l'esperto di work-life balance ne testa immediatamente la spendibilità in termini di incentivazione all'adozione – da parte delle imprese – di misure amiche della famiglia, della popolazione lavorativa con carichi di cura, in generale della conciliazione tra la vita personale e lavorativa. Numerosi studi e ricerche si prodigano da anni nel tentativo di dimostrare quanto gioverebbe al nostro paese e all'Europa intera coinvolgere le donne nel mercato del lavoro, perché è documentato il fatto, per esempio, che le donne conseguono risultati scolastici più brillanti (1), perché gli indicatori di performance delle aziende nelle quali la presenza femminile è più forte sono migliori (Mc Kinsey & Company 2008; Rapporto Cerved 2009), perché le donne che lavorano fanno più figli e si assicurano un futuro pensionistico scongiurando il rischio povertà nella fase matura della propria vita (Rapporto Save the Children 2010), e infine perché il lavoro delle donne genera altro lavoro attivando meccanismi incrementali di aumento del Pil (Ferrera 2008; Banca d'Italia 2011).

Eppure non è chiaro se le misure promulgate negli ultimi anni vadano nella direzione prioritaria di favorire strutturalmente tale processo di inclusione e in generale non è chiaro se intendano davvero accompagnare il cambiamento culturale epocale che stiamo vivendo attraverso la diffusione della cosiddetta “flessibilità buona”. Ricordiamo infatti che l'accezione di flessibilità non è univoca, e non viene utilizzata con lo stesso significato. Come del resto il termine “produttività”.

Ci si riferisce al termine flessibilità per indicare il livello di elasticità con cui i lavoratori entrano/escono dal mercato del lavoro. Si parla spesso, infatti, di flessibilità in uscita dal mercato (licenziamenti) e in ingresso (assunzioni o inserimenti lavorativi). L'Unione Europea da anni sollecita la flessibilizzazione del mercato del lavoro raccomandando da un lato la predisposizione di una strumentazione volta ad assicurare il passaggio da un posto di lavoro all'altro riducendo i disagi derivanti da periodi di disoccupazione o inattività, dall'altro individuando il contratto di lavoro a tempo indeterminato come forma contrattuale prevalente. In questa direzione ha inteso andare anche la recente Legge n. 92/2012 (cosiddetta Riforma Fornero) che accanto ad una facilitazione dei meccanismi di uscita dal mercato del lavoro (procedure di licenziamento) ha predisposto un sistema stabile e generalizzato di ammortizzatori

sociali. Va da sé che il termine “flessibilità” così inteso è poco gradito alle rappresentanze dei lavoratori così come ai lavoratori e alle lavoratrici, poiché li espone maggiormente al rischio di perdere il posto di lavoro.

Una seconda accezione di flessibilità riguarda invece l’orario di lavoro (2) ovvero il monte ore che ciascun/a lavoratore/trice è tenuto/a a prestare ai sensi del contratto di lavoro che ha sottoscritto. In particolare per flessibilità (in questo caso) si può intendere la possibilità riconosciuta al datore di lavoro di richiedere l’aumento della durata della prestazione lavorativa. Tale diritto, spesso sancito con l’espressione “clausole flessibili o elastiche”, è solitamente contemplato dal contratto nazionale ma deve poi essere accettato da un accordo stipulato col lavoratore al momento dell’assunzione.

E giungiamo infine alla terza grande area cui ci si riferisce usando lo stesso termine. Ed è la flessibilità che gli addetti ai lavori definiscono funzionale anziché numerica (3). E’ una flessibilità che ridefinisce l’orario di lavoro non solo sulla base delle esigenze aziendali e produttive legate al “numero” dei lavoratori/trici ma anche di quelle del lavoratore/trice stesso/a e che ammette che gruppi e categorie di lavoratori/trici possano individuare profili orari diversi applicando la stessa normativa sul lavoro ma insistendo su istituti poco diffusi sebbene contrattualmente previsti. Tali istituti/strumenti consentono ai lavoratori/trici di ridefinire il proprio orario di lavoro in accordo con l’azienda ma rispondendo al contempo a necessità derivanti dalla organizzazione della propria vita privata. Si tratta in particolare dell’istituto della banca delle ore, del tele-lavoro, della flessibilità in entrata e uscita, del lavoro a distanza, del part-time, di quello che alcune aziende hanno ribattezzato lavoro agile (4). Ad eccezione della flessibilità di orario in entrata e uscita che viene talvolta disciplinata a livello di contratto collettivo nazionale, aziendale o individuale (5), gli altri strumenti citati sono normati dal codice del lavoro. Eppure non sono sempre e diffusamente utilizzati.

La banca delle ore, per esempio, prevede che le ore di straordinario che vengono accumulate, anziché riscosse in forma monetaria, possano essere accantonate in un conto ore dal quale il lavoratore o la lavoratrice possano attingere al bisogno (previo consenso del manager). Alcune aziende hanno reso ulteriormente “flessibile” tale strumento consentendo ai dipendenti di fruire di una sorta di “fido ore” che consente l’utilizzo preventivo di ore prima di averle accantonate. Oppure sono stati previsti conti a lungo termine che consentono recuperi non soltanto su base settimanale o mensile, bensì annuale o pluriennale (è possibile accantonare per anni e poi recuperare nel momento in cui si necessita di lunghi congedi).

Il tele-lavoro (6), sebbene normato da un accordo-quadro europeo stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 e recepito in Italia nel 2004 attraverso un’intesa interconfederale, è ancora poco utilizzato nel nostro paese. Tale ritrosia è dovuta in parte a motivazioni legate all’incertezza normativa relativamente alla disciplina sulla sicurezza (il datore di lavoro deve provvedere al rispetto della normativa sulla sicurezza

ma si presuppone che la postazione sia fissa presso il domicilio, cosa che ne riduce le potenzialità), ma anche a ragioni culturali (manager e datori di lavoro non sempre posseggono strumenti adeguati alla misurazione della prestazione lavorativa in alternativa alla presenza in ufficio dei collaboratori).

Restano da trattare la flessibilità dell'orario di entrata e uscita dal lavoro e infine il part-time. Per quel che concerne l'entrata e uscita dal lavoro, va riconosciuto che tale possibilità si sta diffondendo a macchia d'olio ed è sempre più accettata tra le fila degli imprenditori e dei manager. Si oscilla tra flessibilità di soli 10 minuti ad una elasticità di qualche ora; tra flessibilità gestibili su base giornaliera (con obbligo di prestare un numero di pre fisso al giorno) e flessibilità settimanali/mensili (con obbligo di rispettare un monte ore su base settimanale o mensile).

Il contratto di lavoro a tempo parziale (7), stipulato in forma scritta, disciplina un rapporto di lavoro caratterizzato da una durata complessivamente inferiore a quella dei corrispondenti rapporti di lavoro a tempo pieno. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. In coerenza con la contrattazione collettiva di riferimento, sono ammesse clausole flessibili che consentono la variazione della collocazione temporale della prestazione stessa (spostamento dell'orario). Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione (in aumento) della durata della prestazione lavorativa. Il lavoratore, con riferimento alle clausole flessibili o elastiche, ha la facoltà di rifiutare le proposte di modifica datoriali e deve essere in ogni caso avvisato con congruo preavviso.

La Riforma Fornero ha invece conferito ai contratti collettivi la facoltà di stabilire le "condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche". In sostanza il lavoratore può recedere dal consenso che aveva dato in precedenza alla variazione della collocazione della sua prestazione e anche alla possibilità di richiedergli straordinari. Alla stessa stregua, per talune categorie di lavoratori/trici (con familiari affetti da patologie, piuttosto che lavoratori studenti) è concesso di revocare il consenso allo svolgimento della prestazione orario parziale in forma elastica o flessibile.

Il punto di vista è, anche in questo caso, quello dell'interesse prioritario del datore di lavoro da cui il lavoratore deve difendersi o rispetto al quale è in conflitto. Non si prende evidentemente in considerazione l'ipotesi per cui possa essere di specifico interesse dei lavoratori spostare discrezionalmente l'orario di lavoro. In realtà, la prospettiva del conflitto di interessi, il pregiudizio per cui l'interesse del datore è incompatibile con quello del lavoratore, può produrre svantaggi nel lavoratore stesso che avrebbe potuto giovare della libertà di variare la collocazione oraria della prestazione, e di conseguenza anche per il datore di lavoro che si preclude la possibilità di trarre beneficio da una maggiore produttività del lavoratore stesso.

Recenti ricerche (8) effettuate per indagare il livello di soddisfazione sul lavoro documentano l'esigenza dei lavoratori e delle lavoratrici di poter usufruire di maggiore flessibilità. Il 75% dei lavoratori è soddisfatto del proprio orario di lavoro ma l'85% desidera conciliare meglio famiglia e lavoro, il 58% gradirebbe una maggiore elasticità oraria (nella accezione letterale e non gius-lavoristica del termine) e il 42% una introduzione almeno parziale, del telelavoro. I servizi (9) che al momento vengono offerti più frequentemente sono, nell'ordine, buoni pasto o mensa (79%), flessibilità (orario ridotto o telelavoro, 58%), assistenza medica o burocratica (36%), servizi di conciliazione casa-famiglia (23%), benefit ricreativi e culturali (19%), servizi di mobilità (13%).

E' innegabile che un cambiamento e una evoluzione siano in atto. Molte aziende si stanno dotando di accordi, procedure, regolamenti e modelli organizzativi in grado di disciplinare e adottare strumenti di flessibilità oraria che non siano soltanto il risultato di esigenze produttive ma anche di necessità familiari e personali dei collaboratori/trici. Sono soprattutto le grandi aziende ad adottare per prime strumenti in grado di accompagnare il cambiamento. Le aziende medio-piccole si dividono tra quelle che nella prassi già concedono e agiscono la flessibilità, e altre che invece tendono a resistere adducendo come principale motivazione la difficoltà a misurare, verificare, controllare il livello di produttività dei propri collaboratori/trici se non attraverso la garanzia della presenza fisica sul luogo di lavoro.

In realtà è risaputo quanto una adozione di strumenti di "flessibilità buona" ovvero di strumenti in grado di rispondere contemporaneamente all'interesse del datore di lavoro e del lavoratore, produrrebbe maggiore efficacia, efficienza, ridurrebbe l'assenteismo, aumenterebbe la motivazione al lavoro e la propensione alla autonomia e assunzione di responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi, ridurrebbe la difettosità del prodotto e ne incrementerebbe la qualità.

Per questo motivo ci si chiede se l'attuale impianto normativo sia in qualche modo coerente con l'ipotizzata utilità della strumentazione descritta o se addirittura, sia in grado di favorirne la diffusione e utilizzo. Quali sono per esempio i concetti di produttività o flessibilità cui fa riferimento il legislatore nell'atto di promulgare un collegato lavoro, una riforma del lavoro, una intesa tra le parti sociali, un accordo sulla produttività stessa, un disegno di legge? Che cosa intende realmente incentivare o favorire? A quale tipo di flessibilità si riferisce? Intende favorire l'entrata e uscita dal mercato del lavoro? Oppure un incremento delle ore lavorate? O intende per caso sollecitare le aziende a ottenere maggiore produttività senza variare in aumento il tempo della prestazione lavorativa o addirittura modificando gli orari di lavoro sulla base delle necessità dei lavoratori e non soltanto di quelle organizzative e produttive della sua azienda?

Questo non sempre è chiaro: a parole (o sulla carta o addirittura in un testo di legge) il legislatore spesso proclama le potenzialità della nuova norma in quanto compatibile e coerente con il cambiamento in atto o il comportamento auspicato, con la necessità di promuovere la competitività delle imprese, la

produttività del lavoro, il benessere delle imprese e dei lavoratori. Ma spesso alla resa dei fatti la norma non muta realmente il contesto, non contribuisce a modificare la realtà nella direzione auspicata, né accompagna il cambiamento. Qualche volta, anzi, ne enfatizza e consolida gli effetti contrari.

Vediamo per esempio il caso del Decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”(10). Si tratta della manovra finanziaria del 2010 che conteneva un provvedimento teso a supportare la produttività aziendale. Tale provvedimento è simile a quelli adottati negli anni successivi e tutt’ora in discussione. L’art. 53 (“Contratto di produttività”) recitava:

Nel periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011, le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all’andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale sono soggette a una imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Tale disposizione trova applicazione entro il limite complessivo di 6.000 euro lordi e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.

Lo strumento, in effetti, faceva ben sperare. Si parlava appunto di “imposta sostitutiva (quindi inferiore all’ordinaria) per le somme erogate ai dipendenti [...] correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa [...] collegate a risultati [...] riferiti all’andamento economico”. Alcuni esponenti del governo lo segnalavano allora come possibile provvedimento adatto a “promuovere la flessibilità organizzativa che si sarebbe tradotta in maggiore e miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro che in buona sostanza avrebbe consentito alle aziende e ai lavoratori e lavoratrici di essere maggiormente produttivi e di concorrere così al buon andamento dell’impresa. Dunque una parte di salario, ratificata da un accordo tra le parti sociali, avrebbe potuto essere considerata come salario di produttività e dunque soggetto ad agevolazioni”(11).

In realtà, l’Agenzia delle Entrate, nella Circolare n. 3/E (una delle molteplici circolari emanate su questo tema), al punto 3, chiarisce molto bene quali siano gli “Istituti agevolabili” (12), come illustrato di seguito:

“I principali istituti che possono dare luogo alla applicazione della misura in quanto riconducibili ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all’andamento economico dell’impresa sono:

- straordinario (forfait o “in senso stretto”): è detassabile tutta la retribuzione relativa al lavoro straordinario (la quota di retribuzione ordinaria oltre alla quota relativa alla maggiorazione spettante per

le ore straordinarie); - lavoro a tempo parziale: è detassabile l'intero compenso per lavoro supplementare (lavoro reso oltre l'orario concordato, ma nei limiti dell'orario a tempo pieno applicabile a tutti i lavoratori a tempo parziale);

- lavoro notturno: sono detassabili le somme erogate per il lavoro notturno in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate, nonché l'eventuale maggiorazione spettante per le ore di ordinario lavoro effettivamente prestate in orario notturno. - lavoro festivo: è detassabile la maggiorazione corrisposta ai lavoratori che, usufruendo del giorno di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica (con spostamento del turno di riposo), siano tenuti a prestare lavoro la domenica;

- sono altresì detassabili le indennità di turno o comunque le maggiorazioni retributive corrisposte per lavoro normalmente prestato in base a un orario articolato su turni, sempre a condizione che le stesse siano correlate ad incrementi di produttività, competitività e redditività.

Se i benefici fiscali vanno quindi nella direzione di avvantaggiare e favorire un aumento temporale della prestazione lavorativa indipendentemente dalla sua efficacia, qualità, marginalità, redditività, è chiaro che chi non potrà beneficiarne saranno proprio quei lavoratori/trici e quelle aziende che stanno facendo il tentativo di migliorare l'organizzazione del lavoro in direzione di una diversa valutazione della prestazione lavorativa svincolata dal fattore tempo. Per trarre vantaggio dalle misure dei decreti produttività come quello sopra rappresentato, è necessario invece che una azienda abbia già risorse a disposizione e che le investa in una maggiorazione del tempo di lavoro a prescindere dal livello di produttività raggiunto.

Quindi, contrariamente a quanto auspicato e annunciato dai rappresentanti governativi in più occasioni (ma anche dai rappresentanti sindacali, delle associazioni datoriali, e di altri soggetti sociali ed economici), è quanto mai improbabile che la conciliazione famiglia-lavoro, in quanto adozione di istituti concordati tra datore e lavoratore nell'interesse di entrambi, venga stimolata e supportata dai decreti produttività che conosciamo. Infatti sono altri gli istituti della flessibilità che maggiormente si prestano per la ricerca di un possibile equilibrio tra i tempi della famiglia e quelli del lavoro. Sono nella fattispecie quelli che abbiamo più sopra descritto (part-time, telelavoro, orari flessibili in entrata e uscita) che raramente si associano al riconoscimento di un premio economico a prescindere, perché non comportano necessariamente un aumento dell'orario di lavoro così come singolarmente statuito dalla Agenzia delle Entrate.

La domanda che ci si pone (forse un po' provocatoriamente) è quindi se il legislatore abbia piena consapevolezza di tale complessità e se le circolari, chiarimenti, documenti applicativi che fanno seguito ai suoi provvedimenti, vengano adeguatamente previsti, progettati e presidiati allo scopo di verificarne la coerenza con gli obiettivi che ci si era inizialmente prefissati, dal momento che la struttura tecnica è

parte integrante della efficacia di un processo decisionale. In caso contrario, viene il dubbio che gli stessi obiettivi non siano a volte sufficientemente chiari o condivisi tra i decisori stessi.

Riferimenti

- (1) Indagine Istat “Aspetti della vita quotidiana” del 2011 che rileva i dati sulla scuola e sulle attività educative.
- (2) Art. 5 r.d.l. n. 692/1923; Legge 549/1995; Legge 24/6/1997, art. 13.
- (3) La flessibilità funzionale si raggiunge “attraverso cambiamenti organizzativi, cambiando collocazione e compiti dei lavoratori all'interno dell'azienda, secondo una logica di mercato del lavoro interno” (cfr. Prof.ssa A. Cortese, docente di Sociologia del lavoro dell'Università di Catania).
- (4) Accordo San Pellegrino Agile Workplace, un ambiente di lavoro più moderno e che faciliti l'interazione tra le persone.
- (5) Ad esempio il nuovo CCNL dei metalmeccanici (Accordo di rinnovo contrattuale per gli anni 2013-2015), siglato in data 5 dicembre 2012, prevede la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita, mentre i precedenti CCNL non la prevedevano.
- (6) Per un quadro esauriente sul tele-lavoro si rimanda a Il Quadro giuridico del tele-lavoro.
- (7) D.lgs. n. 61 del 2000.
- (8) La motivazione sul lavoro passa per il “work-life balance”: l'85% degli italiani vuole più equilibrio fra vita privata e professionale.
- (9) Ricerca “Nuova impresa e nuovo mercato del lavoro: persone e organizzazioni di fronte alle prossime sfide” condotta da Edenred e da The European House Ambrosetti su un campione di giovani under 35 e su un panel di manager e responsabili delle risorse umane.
- (10) Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, coordinato con la Legge di conversione 30 luglio 2010 n. 122, intitolato “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica” (Gazzetta Ufficiale 30 luglio 2010, n. 176).
- (11) Comunicato Ansa, COM-CLL 30 maggio 2010 – Consigliera di Parità Nazionale.
- (12) Roma, 14 febbraio 2011, Circolare 3/E, Art. 1, comma 47, della Legge n. 220 del 2010: imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività.

La certificazione: strumenti utile per il lavoro somministrato?

Andrea Morzenti, 21 marzo 2013

E' possibile certificare i contratti commerciali di somministrazione di lavoro? E se sì, quali sono gli effetti della certificazione?

Vediamo un po'.

L'art. 75 del Decreto Legislativo n. 276/2003, nel testo in vigore nel 2010, disponeva che "Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro le parti possono ottenere la certificazione del contratto".

Anche se la norma dell'epoca faceva riferimento ai soli contratti di lavoro (e il contratto di somministrazione non lo è, essendo un contratto di natura commerciale), il Ministero del Lavoro con risposta ad un Interpello (n. 81/2009) presentato dalla Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, in data 22 dicembre 2009 precisava che:

"Ferma restando la certificabilità del rapporto tra agenzia per il lavoro e utilizzatore, potendo essere certificato ogni tipo di contratto di lavoro in virtù delle disposizioni [...], si ritiene che lo stesso possa valere anche per il contratto commerciale fra somministratore e utilizzatore.

Deve, infatti, essere considerato che la somministrazione di lavoro di realizza, di fatto, attraverso un evidente "collegamento negoziale" tra i due contratti (contratto di lavoro e contratto commerciale fra agenzie e utilizzatore) singolarmente considerati."

Questo innovativo principio ha trovato una importante e decisiva conferma con l'approvazione della Legge n. 183/2010 (cd "Collegato Lavoro") che, nel riscrivere l'art. 75 del Decreto Legislativo n. 276/2003, dispone: "Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro".

La possibilità, quindi, di certificare non solo contratti di lavoro tout court ma anche contratti in cui sia solo "dedotta indirettamente una prestazione di lavoro", non lascia più alcun dubbio circa la legittima possibilità di certificare il contratto commerciale di somministrazione di lavoro. Da tale contratto, infatti, deriva un contratto di lavoro stipulato dal somministratore e dal lavoratore, contratto di lavoro con cui il somministratore adempie al sotteso contratto commerciale. È del tutto evidente, pertanto, come nel contratto commerciale di somministrazione di lavoro, parafrasando il "Collegato Lavoro", sia dedotta indirettamente una prestazione di lavoro.

Superato positivamente il primo aspetto, possiamo ora ad esaminare quali sono i vantaggi di un contratto commerciale di somministrazione di lavoro certificato, in quanto importanti sono gli effetti

derivanti dalla certificazione che si dispiegano sul piano sia della certezza, sia della resistenza del contratto in caso di contestazioni.

In primo luogo i contratti certificati sono sottratti all'attività ispettiva degli organi di vigilanza del Ministero del lavoro (come disposto dalla direttiva del Ministro del Lavoro del 18 settembre 2008 sulle verifiche ispettive).

In secondo luogo, con riferimento al rischio di impugnazione da parte del lavoratore, le norme in materia di certificazione dei contratti, contenute nel Decreto Legislativo n. 276/2003, dispongono:

1. la certificazione è opponibile non solo, come è ovvio, alle parti (somministratore e utilizzatore) ma anche ai terzi nella cui sfera giuridica l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti;
2. l'eventuale ricorso giudiziale potrà essere presentato solo per i) erronea qualificazione del contratto, ii) difformità tra il programma negoziale certificato e sua successiva esecuzione oppure iii) per vizi del consenso;
3. l'eventuale ricorso giudiziale dovrà comunque essere sempre preceduto dall'esperimento del tentativo di conciliazione, rimasto ancora obbligatorio per i contratti certificati, presso la commissione di certificazione che ha certificato il contratto.

Pertanto, qualora il lavoratore, ritenendo irregolare la somministrazione, decida di impugnare il rapporto di somministrazione nei confronti dell'utilizzatore, risulterà comunque vincolato alle disposizioni contenute nei punti sopra esposti, in quanto parte terza "nella cui sfera giuridica l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti".

L'impugnazione del lavoratore, infatti, riguarderà solo formalmente il proprio contratto di lavoro, poiché, "nella sostanza", l'impugnazione con cui egli voglia rivendicare la somministrazione irregolare riguarderà, necessariamente, gli elementi e l'esecuzione di un contratto certificato, elementi da lui conosciuti perché riportati, ai sensi di legge, nel proprio contratto di lavoro. Conseguentemente il lavoratore, innanzitutto, dovrà esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione presso la commissione che ha certificato il contratto commerciale di somministrazione di lavoro.

Ed inoltre, punto rilevante, l'impugnazione potrà riguardare solo la difformità tra contratto certificato (contratto commerciale) e la sua successiva esecuzione (da escludersi, infatti, l'impugnazione per erronea qualificazione del contratto o per vizi del consenso) e non, invece, la correttezza formale del contratto, in quanto certificata e validata con l'atto di certificazione. Con la certificazione del contratto commerciale di somministrazione di lavoro, pertanto, ed è questo il vantaggio più rilevante, ritengo si superi positivamente la nota problematica, di ordine squisitamente formale, di come e fino a quale grado di specificità debbano essere indicati i motivi di ricorso alla somministrazione (cd causale di utilizzo), poiché passati al vaglio, con esito positivo, dalla commissione di certificazione.

Dal lavoro a progetto alla somministrazione: un percorso possibile?

Filippo Chiappi, 24 marzo 2013

Il rapporto di lavoro ed il suo endogeno sinallagma patrimoniale trovano la genesi nel contratto di lavoro quale incontro delle volontà delle parti, non avente una forma scritta ad substantiam ossia una prescrizione formale ben precisa: da considerarsi requisito sostanziale solo qualora previsto dalla legge sotto pena di nullità. Sulla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, il codice civile non ci offre una definizione tipologica del contratto da cui discendono i rapporti e la relativa qualificazione. L'aleatorietà del nomen iuris dato dalle parti, impone quindi uno sforzo per individuare quali siano le caratteristiche generali della subordinazione, dell'autonomia e della parasubordinazione. Il rapporto di lavoro autonomo in base all'art 2222 del c.c. si realizza quando una persona si obbliga a compiere un'opera od un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza alcun vincolo di subordinazione, nei confronti di un committente. Il lavoratore autonomo non è soggetto a nessun ordine e direttiva del committente e si trova in una posizione di piena indipendenza nella gestione dei tempi, dei luoghi e delle modalità di organizzazione della propria attività rispetto alla quale assume in proprio il rischio e che deve essere diretta alla realizzazione di un risultato finale (obbligazione di risultato). Se la prestazione autonoma presenta i caratteri della continuità e della coordinazione con l'attività svolta dal committente, si è fuori dallo schema di lavoro autonomo di cui all'art 2222 del c.c., ma in presenza della diversa categoria della parasubordinazione. Si tratta di una fattispecie negoziale di derivazione prettamente giurisprudenziale e dottrinale, che ha trovato un primo riscontro di genesi nell'art 409 del cpc che, ha seguito delle modifiche della legge 533/1973, ha esteso le disposizione del processo del lavoro anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che si concretizzano in un prestazione d'opera continuativa e coordinata con l'attività del committente, prevalentemente personale e non avente il carattere della subordinazione. Nascono i co.co.co. Innanzitutto si parla di una prestazione d'opera che si realizza in piena autonomia senza vincolo di subordinazione e quindi con l'obbligo di risultato e senza alcun obbligo di collaborare nell'impresa come il lavoratore subordinato (bensì "collaborare all'impresa"). Aspetto innovativo è l'associazione di una prestazione d'opera, avente le caratteristiche appena descritte, con l'idea della collaborazione coordinata e continuativa; concetti questi ultimi che nascono al di fuori di una previsione civilistica ma esclusivamente da un dettato normativo del codice di procedura civile. Ciò determinerà per i co.co.co. una genesi caratterizzata da un vuoto legislativo e di tutele. Sul concetto di continuativo la giurisprudenza di quegli anni affermerà che non esistono parametri numerici e temporali tali da consentirne l'individuazione bensì la continuità risiede in una prestazione d'opera duratura, prolungata per un tempo più o meno lungo ma non

certamente estemporanea, occasionale, unica nel verificarsi. Sul concetto di coordinamento, la dottrina e la giurisprudenza dell'epoca intendeva collocare il prestatore d'opera stabilmente nell'ambito del processo produttivo aziendale, riconducendo pertanto la sua attività nel rispetto e nella realizzazione delle finalità dei processi stessi. Con il coordinamento altro non si realizzava che il legame tra la prestazione lavorativa del collaboratore ed il risultato che si attendeva il committente: legame che si otteneva inserendo, proprio in virtù del coordinamento del committente, l'attività collaborativa all'interno del processo aziendale e soprattutto delle finalità dello stesso. Ultimo aspetto fu la tematica dell'apporto lavorativo prevalentemente personale. La previsione dell'art 409 cpc intendeva consacrare come il co.co.co., in quanto tale, doveva svolgere una prestazione lavorativa continuativa e coordinata ma soprattutto con lavoro prevalentemente personale: non doveva avere un'organizzazione alle spalle, non doveva avere strumenti e mezzi propri. Il co.co.co. svolgeva la sua attività utilizzando la struttura e l'organizzazione del committente ed offrendo il lavoro in prima persona. Tutto ciò per distinguere la parasubordinazione dal lavoro autonomo ex art 2222 del c.c. in cui la prestazione di un'opera o di un servizio veniva effettuata con lavoro prevalentemente proprio: in presenza quindi di un'organizzazione propria raggiungendo il risultato secondo le aspettative del committente non necessariamente con lavoro personale bensì con lavoro proprio quale diretta espressione della sua organizzazione di mezzi. Il co.co.co. nasce come lavoro autonomo poiché trattasi di una prestazione d'opera o di servizio di tipo personale, senza alcun vincolo di subordinazione per la completa assenza nel rapporto del potere direttivo, organizzativo, di vigilanza e disciplinare. Si avvicina però al lavoro subordinato per il connotato personale della prestazione, per il coordinamento del committente e la continuità temporale. Da qui il termine parasubordinazione ossia a metà strada tra lavoro autonomo e subordinato. La presenza di caratteristiche che accomunavano il co.co.co. al rapporto di lavoro subordinato unitamente ad una destrutturazione normativa e comunque non particolarmente gravosa per il committente, determinarono un'esplosione di tale istituto spesso utilizzato per eludere la normativa sul lavoro subordinato. Di fronte al dilagare dei co.co.co., si determinò una tesi moderata che nel 2003 diede alla luce una disciplina sostanziale e tutelante dell'istituto. L'art 61 del D.lgs. 276/03 affermava come i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, predeterminati dal committente e gestiti in autonomia dal collaboratore, in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa. Le collaborazioni devono essere riconducibili ad un programma od un progetto: il negozio giuridico deve avere un inizio ma anche una fine. Viceversa i co.co.co. avevano un inizio coincidente con il momento genetico del rapporto ma avevano una prosecuzione a tempo indeterminato. Il progetto consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale.

Diviene quel contenitore entro cui la prestazione deve essere resa. Mentre il programma di lavoro consiste in un'attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale ma che è destinata ad essere integrata con altre prestazioni o collaborazioni parziali, al fine del risultato finale. Il Ministero aveva precisato che il progetto poteva essere connesso sia all'attività principale che a quella accessoria dell'impresa ma doveva comunque consistere in un'attività produttiva ben connotata e funzionalmente collegata alla realizzazione di un risultato finale, cui il collaboratore partecipava direttamente con la sua prestazione. La relativa mancanza nel contratto, determinava oltre alla nullità dello stesso, anche la trasformazione ipso iure, in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con efficacia ex tunc, applicando la subordinazione tecnica, quindi presunzione assoluta: non c'è prova contraria ed il rapporto era subordinato ab origine. Il Ministero del Lavoro nel 2004 afferma che la presunzione che c'è nella legge non è assoluta ma relativa ossia che ammette prova contraria. Ne consegue che se in sede di contraddittorio dinnanzi al giudice, le parti dimostrano che l'attività è stata resa in modo autonomo, il giudice non volturerà quel contratto in un negozio di tipo subordinato bensì nel contratto che le parti di fatto hanno posto in essere e quindi anche in rapporto di lavoro autonomo. La "Riforma Fornero" e le disposizioni di modifica sull'art. 61, co. 1 del D.lgs. n.276/2003 non riguardano le collaborazioni vecchio stile (co.co.co. che non hanno bisogno del progetto) e che rimangono pertanto immutate. La logica della modifica è quella di intervenire in modo esclusivo sulle collaborazioni coordinate e continuative a progetto stipulate dopo l'entrata in vigore della riforma. Introduzione di una presunzione legale relativa, di subordinazione, al verificarsi di determinate situazioni: se l'attività del collaboratore svolta in maniera prevalente e con carattere di continuità, presenta modalità esplicative ed esecutive analoghe a quelle del dipendente diretto del committente. Il collaboratore può fare la stessa attività che viene svolta all'interno dell'azienda da un lavoratore subordinato, purché la svolga con modalità organizzative radicalmente diverse. Di contro, anche qualora il collaboratore svolga attività diverse ma con le medesime modalità caratterizzanti la prestazione resa da lavoratori dipendenti della stessa impresa (ad esempio il rispetto di un orario di lavoro, assoggettamento pieno al potere direttivo ovvero al potere disciplinare) la presunzione legale trova ovviamente applicazione. Salvataggio ci perviene dalla disposizione contenuta nella stessa norma nel momento in cui dice "fatte salve però le prestazioni di elevata professionalità" individuate dai ccnl. Le parti sociali andranno ad identificare quali prestazioni, rese nell'ambito del settore merceologico oggetto di contrattazione collettiva, possono essere considerate di alta professionalità e quindi tali da poter sfuggire alla presunzione legale se svolte dal collaboratore. I rapporti, laddove non si verifichi questa conditio di esenzione, e che presentano una modalità organizzativa ed esplicativa "non diversa" da quella prevista per i dipendenti dell'azienda, sono considerati subordinati dalla data di costituzione e non da quando è stato accertato. La presunzione

legale di subordinazione, in argomento, è di matrice relativa e non assoluta, con la possibilità, quindi, per il committente di provare il contrario.

Restrizioni riguardano il progetto: il legislatore del 2012 va in contrasto con la circ. Min. Lav. n.1/2004, laddove si affermava come il progetto sostanzialmente poteva coincidere con l'attività l'azienda. Non può essere una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente; il progetto pur potendo rientrare nel normale ciclo produttivo aziendale e con ciò quindi non dovendo necessariamente avere caratteri di straordinarietà ed eccezionalità, lo stesso parimenti deve avere per oggetto un'attività che si affianca all'attività principale dell'impresa ma senza confondersi, senza miscelarsi nella stessa. E' necessario individuare un risultato che sia obiettivamente verificabile, da realizzarsi tra l'altro in un determinato arco di tempo, senza più alcuna possibilità di indicare come progetto un'attività del tutto corrispondente a quella che caratterizza la stessa mission aziendale, il core business del committente. Riproponendo l'oggetto sociale del committente, il progetto non è valido e con ciò determinando, in virtù della presunzione assoluta, la conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con efficacia ex tunc.

Sulla mancanza del progetto, la posizione ministeriale era quella in base alla quale in caso di mancata formale individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, il rapporto di collaborazione si considerava lavoro subordinato a tempo indeterminato ex tunc. Si trattava di una presunzione relativa che poteva essere superata qualora il committente forniva in giudizio prova dell'esistenza del progetto. Ora, la legge cambia rotta e ci riporta ad un concetto di presunzione assoluta. Poiché il progetto, dice la norma, è un elemento essenziale di validità delle co.co.pro, in mancanza ovvero in assenza di un risultato finale (scopo endogeno di una progettualità), si costituisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ex tunc. Senza possibilità alcuna per il datore di lavoro di fornire prova contraria.

Il progetto non deve comportare lo svolgimento di un'attività da parte del collaboratore con caratteristiche elementari, semplici, esecutive, ripetitive e routinarie. Per attività esecutive, si intende che il collaboratore non deve svolgere attività eterodirette del committente, perdendo quindi autonomia nell'espletamento dell'attività in funzione della realizzazione del progetto. Attività ripetitive, vuol dire che il progetto non deve basarsi su un'attività del collaboratore di natura elementare e che quindi come tali consentono una ripetitività, senza avere la necessità del coordinamento del committente (basti pensare all'attività di barman). Il progetto per essere genuino deve basarsi su un'attività lavorativa del collaboratore che garantisca allo stesso un' 'autonomia nell'ambito del coordinamento del committente. Competerà alla contrattazione collettiva anche specifica per le collaborazioni a progetto ("CCL"), individuare quelle attività ripetitive e routinarie nonché intrinsecamente eterodirette, che non possono essere parte scheletrica di un progetto. Il ministero del Lavoro, in attesa della normazione collettiva

individua una serie di attività che non possono essere oggetto di un progetto perché ontologicamente eterodirette, ripetitive e mancanti di autonomia (baristi, camerieri, addetti alle pulizie..etc.). Innanzi a tali attività, qualora oggetto di cocopro, gli ispettori con “presunzione assoluta” convergeranno le collaborazioni in lavoro subordinato a tempo indeterminato con efficacia ex tunc. Sul corrispettivo dei cocopro, la riforma afferma: “si deve individuare un corrispettivo minimo nella misura prevista dai contratti collettivi specifici”. Se esiste nel settore merceologico un contratto collettivo di lavoro che regola il rapporto con il lavoratore a progetto, lì probabilmente si possono individuare i compensi. In tal caso ci si deve allineare al compenso minimo previsto dalla contrattazione collettiva specifica. Ma in mancanza ci si deve rifare al minimo retributivo previsto per i lavoratori subordinati. Cioè il compenso, pari al minimo salariale applicato, nel settore medesimo, alle mansioni equiparabili a quelle svolte dai lavoratori subordinati. La legge 92/2012, ha eliminato ogni riferimento al programma di lavoro ed alle sue fasi, rimanendo la sola riconducibilità del contratto ad un progetto specifico. Si tratta di una modifica sostanziale che impegna le parti contraenti ad individuare in modo netto un risultato finale al quale collegare la prestazione. Con il D.L. n. 83/2012, il Legislatore ha mostrato sensibilità verso le attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzati attraverso call center out bound. In linea con la circolare ministeriale n. 17/2006, sono state mantenute le precedenti condizioni di utilizzabilità del contratto di collaborazione a progetto, escludendolo dalla nuova versione, al fine di mantenere la competitività del settore ed evitare che le società trasferissero all'estero le proprie strutture. Condizione specifica e nuova è data dal fatto che il ricorso a tale tipologia contrattuale è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento. Ad oggi, però, non c'è un contratto collettivo di riferimento e quindi le aziende del settore non possono inserire nuovo personale ricorrendo alle collaborazioni a meno che si ricorra ad accordi di prossimità aziendali, in tal senso regolanti. La questione si complica ulteriormente se teniamo conto del fatto che tali misure derogatorie si applicano alle attività svolte da call center con almeno venti dipendenti “diretti”, limitando di fatto alle imprese di maggiori dimensioni le nuove prescrizioni derogatorie, penalizzando le piccole imprese, ossatura della nostra Italia. Nella risoluzione e recesso dal contratto a progetto viene introdotta una limitazione dal versante committente, il quale può recedere dal contratto a progetto prima della scadenza solamente se vi è una giusta causa ovvero, dice la norma, se sono emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da inficiare la realizzazione del progetto.

Le riforme alla disciplina del contratto a progetto sembrano destinate a vedere straordinariamente e forzatamente ridotta la relativa diffusione, pur dando conto degli sforzi oggettivi che saranno profusi dai committenti, al fine di sottostare e rispettare i nuovi dettami normativi. In buona sostanza il mercato del lavoro “in entrata”, ha visto realizzarsi una metamorfosi riduttiva per tale fattispecie

contrattuale che viceversa aveva conosciuto una straordinaria diffusione nel corso degli ultimi anni, e segnatamente nel corso della fine anni novanta e duemila, a motivo della loro flessibilità e, soprattutto, dalla possibilità offerta ai committenti di poter contare su collaboratori giuridicamente autonomi ma sovente utilizzati con modalità non molto diverse da quelle tipiche del rapporto di lavoro dipendente. Le collaborazioni hanno offerto sensibili convenienze quanto ad oneri sociali, segnatamente ai contributivi previdenziali, quanto al trattamento economico non essendo presente l'applicazione di alcun limite di sufficienza e proporzionalità retributiva essendo invece questa presente nel rapporto subordinato, quanto alle modalità di risoluzione del rapporto di lavoro non sussistendo le condizioni pesantemente limitative poste per le ipotesi di licenziamento. Considerando nello specifico quanto a titolo esemplificativo è stato esposto, risulta palese comprendere i motivi degli inevitabili abusi ai quali si è assistito. In altri termini, non di rado le collaborazioni sono servite a dare una veste giuridica di comodo a rapporti di lavoro propriamente subordinato. Anche se spesso, per dovere deontologico espositivo non volto all'esclusiva demonizzazione dell'istituto, è opportuno registrare un corretto e sano uso delle collaborazioni finalizzato alla realizzazione di veritieri progetti nell'ambito della struttura impresa. E' interessante la critica sviluppatasi recentemente per cui l'idea, che la vistosa contrazione del numero delle collaborazioni a progetto possa significare che la riforma del mercato del lavoro stia dando risultati positivi, deve essere assolutamente considerata lontana dalla realtà. Da tale angolo visuale, la riforma Fornero viene vista come una norma incapace di distinguere tra gli abusi che andavano contrastati e i rapporti di lavoro genuini: ciò non ha fatto altro che aumentare il dato della disoccupazione proprio tra chi era occupato con contratti in collaborazione cosiddetti genuini ed il lavoro in nero (Isfol). La somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato (cd. staff leasing) di cui all'art 20 e ss. del D.lgs. 276/03 costituiscono, per le analisi giuslavoristiche affrontate in tema di cocopro ed in virtù dello stato di crisi del parasubordinato, una valida alternativa. Un istituto normato in modo dettagliato, nato all'interno del nostro ordinamento giuridico sotto la spinta di un mercato del lavoro sempre più esigente in tema di sana flessibilità e come quindi superamento ragionato del divieto di interposizione di manodopera. Una dissociazione quest'ultima tra il titolare del rapporto di lavoro ed il suo utilizzatore finale, che vedeva nel lavoratore la parte debole e sfruttata dal sistema. Il varo del lavoro interinale, prima, e della somministrazione dopo, rappresentano una eccezione normativa che, aprendo uno spazio mai visto prima all'interno del nostro ordinamento giuridico, prospettano e normano in modo garantista la dissociazione del rapporto di lavoro, tra titolare formale ed utilizzatore, sia pur con dei limiti ben strutturati. Un istituto, quindi, che, data la sua storia, ad oggi è in grado comunque di rispondere in modo efficace alle esigenze di sana flessibilità delle imprese al cospetto soprattutto dell'irrigidimento del concetto di progetto ed alla preclusione dello stesso in molti settori. Una valida misura per combattere il lavoro nero, il lavoro sommerso ovvero il lavoro grigio

altamente diffuso con la pratica del “fuori busta”, dinamiche accentuatesi in questo periodo di crisi e di occlusione strumentale giuslavoristica.

Apprendistato: si può recedere in caso di matrimonio?*Paolo De Luca, 27 marzo 2013*

L'eterna speranza del diritto del lavoro italiano è che il contratto di apprendistato riesca finalmente ad affermarsi come strumento privilegiato per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. A tale proposito, va dato merito al legislatore (a partire dal Testo Unico n. 167/2011) di aver imboccato la via maestra della semplificazione normativa. Nelle pieghe della legislazione vigente restano, però, alcune aree di incertezza – per lo più generate da uno scarso coordinamento tra diverse norme del nostro ordinamento lavoristico – in grado di complicare la vita delle imprese. Una di queste potenziali zone scivolose concerne un aspetto fondamentale: la disciplina del recesso. Sul punto, la disciplina di legge è, almeno in linea teorica, semplice. Durante il periodo di formazione trovano applicazione le regole ordinarie: per cui, il licenziamento deve essere sorretto da giusta causa o giustificato motivo. Al termine del periodo di formazione, invece, si apre una finestra che consente al datore di lavoro di dare “disdetta” al contratto (ai sensi dell'art. 2118 del codice civile), impedendo che prosegua come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Cosa succede, però, se al termine del periodo di formazione – senza che si siano mai verificati periodi sospensione del rapporto – una apprendista comunichi al datore di essere in dolce attesa o di aver affisso le pubblicazioni del matrimonio? In un caso del genere: può il datore di lavoro esercitare la facoltà di “libera” disdetta di cui abbiamo parlato? O invece, in una prospettiva maggiormente protettiva, la disdetta potrebbe essere qualificata come un licenziamento nullo per causa di matrimonio o durante il periodo protetto della maternità. Su tale questione si è pronunciato il Ministero del Lavoro nel giugno del 2012, rispondendo ad un interpello promosso dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro (Interpello n. 16/2012). Secondo il Ministero, le cause di nullità del licenziamento (per causa di matrimonio o gravidanza) trovano applicazione anche con riferimento ai lavoratori impiegati con contratto di apprendistato, al pari delle disposizioni limitatrici del licenziamento in costanza di malattia e infortunio. Pertanto, il datore di lavoro potrebbe comunicare la disdetta solo al termine del periodo di divieto, con preavviso decorrente da tale data. La soluzione ministeriale non appare del tutto convincente né di agevole applicazione. Basti pensare che, nel caso ipotizzato del matrimonio, il datore di lavoro sarebbe tenuto a mantenere “artificialmente” in piedi (magari per oltre un anno) un rapporto di apprendistato giuridicamente privo di causa, essendo stato completato il periodo formativo. La tesi del Ministero, peraltro, appare contraddittoria rispetto all'attuale impianto legislativo e ai recenti sviluppi della contrattazione collettiva, ove la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato viene giustificata esclusivamente in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, nel rispetto del principio di effettività dell'attività formativa. Auspicando futuri interventi chiarificatori del

legislatore o delle parti sociali sul punto, non resta che monitorare costantemente i massimari per verificare quale accoglienza troverà l'interpretazione (forse eccessivamente formalistica) del Ministero nelle aule di Tribunale.

I licenziamenti aumentano, la politica dorme

Giampiero Falasca, 7 aprile 2013

I dati del Ministero del lavoro confermano un fatto che chi lavora tutti i giorni nelle risorse umane già conosceva: nel corso del 2012 c'è stata un'autentica esplosione del numero di licenziamenti. L'analisi del dato è, in prima lettura, facile: colpa della crisi. E' sicuramente vero, ma limitarsi a dare la colpa alla congiuntura economica rischia di essere troppo consolatorio. Bisogna chiedersi che cosa c'è dietro tutti quei licenziamenti. Molte volte c'è un'azienda che non è più in grado di stare sul mercato, e allora c'è poco da fare, il licenziamento è inevitabile. Ma lo Stato non può e non deve limitarsi ad imprecare contro il destino cinico e baro: serve un sistema di ammortizzatori sociali efficiente, che sia ben collegato con i servizi per l'impiego e che aiuti le persone a riadattare le proprie competenze. In altri casi, i licenziamenti non sono una scelta inevitabile, ma sono decisi da imprese che decidono di ristrutturare l'organizzazione del lavoro per le finalità più varie: per abbassare il costo del lavoro, per ringiovanire la forza lavoro, per valorizzare alcune linee di attività e lasciarne altre. Questi processi di riorganizzazione passano attraverso i licenziamenti non solo perché le aziende sono ciniche, ma anche perché il diritto del lavoro italiano non conosce strumenti adeguati per rimodellare l'organizzazione delle aziende.

E' impossibile cambiare le mansioni, le dinamiche retributive sono solo in crescita, gli investimenti nella formazione continua inesistenti, l'orario di lavoro è rigido: non si può cambiare nulla senza passare per mille pastoie normative (e spesso sindacali).

Allora, viene scelta la scorciatoia di licenziare un po' di lavoratori, per poi riassumerne, qualche settimana dopo, altri.

E' possibile pensare di cambiare il corso delle cose, rafforzando le tutele per chi viene licenziato e dando meno alibi alle imprese che licenziano?

La risposta a questa domanda potrebbe essere data solo da un Governo in carica; ma un Governo manca e, leggendo dai titoli dei giornali, mancherà ancora per settimane.

Non ci resta che sperare che i nostri politici improvvisati capiscano che è più urgente dare un Governo al Paese, rispetto a cosa vuol fare Fabrizio Barca (ma chi è?), ed altre amenità del genere.

Semplificare, semplificare, semplificare*Giampiero Falasca, 8 aprile 2013*

Torino, giornata di formazione con operatori impegnati, a vario titolo, nei servizi per l'impiego. Oggetto: come funzionano i contratti di lavoro. Dopo i primi minuti di spiegazione sui mille cavilli che accompagnano i contratti flessibili – fatta a tecnici, non a cittadini del tutto ignari di cosa parliamo – inizia a serpeggiare la perplessità, per la montagna di regole che rendono asfittica la vita quotidiana di chiunque gestire il lavoro. Notevole il commento di un operatore dopo la spiegazione della montagna di precetti sul lavoro intermittente: “ci vuole più tempo a scrivere il contratto che a fare la prestazione di lavoro”.

Le regole meno comprese dalla platea sono due.

La “causale” dei contratti a termine, cioè la giustificazione che ciascuna azienda deve presentare al giudice per convincerlo a non convertire a tempo indeterminato un rapporto, e il c.d. “stop and go”, l'obbligo per l'azienda di aspettare 3 mesi prima di riassumere un lavoratore. Sono norme di cui nessuno capisce il senso: non tutelano nessuno, ma servono solo a tranquillizzare la coscienza del legislatore di turno, che in questo modo pensa di aver fatto qualcosa di buono per ridurre la precarietà.

Arriva, puntuale, la domanda che si fanno tutti quelli che mettono il naso su questo tema: ma perché esiste tutta questa complessità?

Questa domanda non viene ascoltata dal legislatore, che – come dimostra la legge Fornero – non considera affatto il problema.

Eppure restiamo convinti che si tratta di una assoluta priorità, e quindi continuiamo a sperare che prima o poi arrivi qualcuno che capisca che la strada da seguire è quella opposta: ridurre le regole, semplificare le procedure, combattere ferocemente contro tutti i cavilli che servono solo ad ingolfare i tribunali. Queste misure servirebbero a ridare competitività al nostro ordinamento giuridico, che oggi è dichiaratamente ed apertamente ostile a chiunque voglia assumere delle persone con un contratto di lavoro.

Il diritto incerto: i contratti a progetto dopo la riforma

Marco Proietti, 11 aprile 2013

Una delle più grandi contraddizioni dell'attuale diritto del lavoro italiano è rappresentato, per l'impiego privato, dal contratto a progetto.

Disciplinato dal D.lgs. 276/2003, e poi da ultimo riformato dalla legge Fornero, il lavoro a progetto rappresenta un'anomalia tutta italiana, introdotta con il (buon) intento di garantire una maggiore flessibilità al mercato e che poi ha solo fatto aumentare il contenzioso in materia: in quella disciplina, infatti, vi è un'ambiguità di fondo che risiede proprio nella creazione di quella particolare forma di rapporto di lavoro, definita "parasubordinazione", e per la quale il collaboratore a progetto resta vincolato al committente (datore di lavoro) non in ragione del noto potere gerarchico, direttivo e disciplinare, ma solo in virtù di una non meglio definita forma di coordinamento.

Nello stesso testo della norma si possono individuare una serie di "trappole" in cui il committente (datore di lavoro) non può non cadere: vi deve essere il controllo, ma il controllo non può andare oltre il coordinamento; il progettista non può essere obbligato ad un orario, ma la firma di fogli entra/uscita può non bastare quale indice di subordinazione; è un lavoro autonomo, ma vengono garantite le prerogative in tema di maternità. Ostacoli e cavilli che sono stati ancora più amplificati dalla legge Fornero e dalle successive circolari del Ministero e dell'Inail.

In ogni caso, e in linea di massima, un contratto a progetto deve rispettare alcuni requisiti affinché possa essere considerato valido almeno nella forma:

- 1) forma scritta, ad probationem;
- 2) indicazione del progetto, che non può corrispondere all'oggetto sociale del committente;
- 3) durata a tempo determinato o almeno determinabile;
- 4) corrispettivo parametrato ai minimi tabellari;
- 5) proroga solo in casi particolari;
- 6) prestazione resa in forma di lavoro autonomo: nessun vincolo di orario, strumenti di lavoro propri e non del committente, nessun obbligo di comunicare assenze o malattia, tutela minima per maternità e congedo.

La previsione di uno specifico progetto è essenziale, in quanto in mancanza di un collegamento funzionale ad un determinato risultato, l'attività svolta dal progettista deve essere necessariamente ricondotta sotto l'alveo della subordinazione; la prassi giurisprudenziale ha poi dimostrato che non basta avere un valido progetto, è necessario che il rapporto di lavoro sia nei fatti svolto sotto forma autonoma altrimenti, come previsto dall'art. 69 della legge Biagi, il rapporto di lavoro viene colpito dalla sanzione della conversione.

E' evidente che tutto il sistema finisce per aggrovigliarsi su sé stesso in modo irreparabile, con danno a tutto il mercato del lavoro. Il legislatore del 2003, da parte sua, aveva cercato di garantire una forma di lavoro autonomo senza la necessità di una partita Iva, seguendo un intento probabilmente anche condivisibile, seppur non necessario alla luce di una serie di considerazioni che si potrebbero facilmente trarre dalla portata dell'art. 2222 cod. civ., ma sicuramente è stato tradito e contraddetto dagli interventi legislativi che sono stati attuati nel corso degli ultimi dieci anni: interventi tutti inequivocabilmente finalizzati a colpire le forme di lavoro a progetto "simulate" ed a renderlo poco appetibile.

Da ultimo, ed in questa stessa direzione, è intervenuta la circolare del 19 febbraio 2013, indirizzata al personale ispettivo, con la quale l'INAIL ha nuovamente precisato quali siano gli indici di legittimità del progetto o comunque del rapporto di lavoro: (i) collegamento funzionale ad un risultato; (ii) autonoma identificabilità del progetto e non coincidenza con l'oggetto societario del committente; (iii) svolgimento di compiti non meramente esecutivi; (iv) particolari qualifiche o elevata professionalità del progettista. In caso di anomalie, come già visto, il contratto si converte.

Resta a questo punto il dubbio: quanto può essere effettivamente utile una forma "atipica" come quella del contratto a progetto? E' opinione diffusa, e condivisibile, che l'unico risultato raggiunto con le co. pro. è una maggiore incertezza del diritto ed un sensibile aumento del contenzioso del lavoro: è chiaro, non si creano posti di lavoro tramite decreto, ma è lecito pensare che una rivisitazione organica del diritto del lavoro – partendo dalla distinzione tra autonomia e subordinazione – possa aiutare gli operatori sul mercato che chiedono a gran voce poche norme, chiare ed efficienti.

Ammortizzatori sociali: è ora di trovare le risorse*Gianni Bocchieri, 19 aprile 2013*

Secondo l'ultimo bollettino dell'ISTAT, nell'ultimo mese l'occupazione è aumentata e la disoccupazione è diminuita. Rimane altissima la disoccupazione giovanile. Il quadro economico generale rimane negativo. Il numero di imprese in crisi non accenna a diminuire, coinvolgendo migliaia lavoratori sospesi tra ammortizzatori sociali incerti ed assenza di prospettive di reimpiego.

A seguito della riforma Fornero, è il proprio il sistema degli ammortizzatori sociali che preoccupa maggiormente. Non erano mancati i moniti di coloro che sostenevano che non fosse il momento migliore per avventurarsi in una riforma organica, a causa della grande crisi in corso. Ha però prevalso la posizione di chi ha sempre sostenuto che proprio il contesto di crisi richiedeva una riforma delle tutele dei lavoratori coinvolti in crisi aziendali. Si tratta degli stessi critici degli interventi anti crisi, che nel 2008 hanno puntato su quelle misure che privilegiano la sospensione dei rapporti di lavoro, anziché la loro risoluzione. Tra queste misure, avevano centralità gli ammortizzatori sociali in deroga che consentivano interventi mirati per specifici casi di crisi aziendali. Seppure criticati, questi strumenti hanno evitato i licenziamenti di massa che si sono avuti in altri paesi.

Per questo, il governo ha mantenuto in vita il sistema degli ammortizzatori sociali in deroga, nei limiti delle risorse disponibili, con il dichiarato scopo di garantire la graduale transizione verso il nuovo regime degli ammortizzatori sociali e di assicurare la gestione delle situazioni derivanti dal perdurare dello stato di debolezza dei livelli produttivi.

In altre parole, si è cercato di evitare quello che è successo dopo il varo della riforma delle pensioni. In quel caso, la mancata considerazione degli impatti della riforma su situazione giuridiche preesistenti ha determinato la triste vicenda degli esodati, di coloro che erano già sospesi dal lavoro in prospettiva dell'approdo al pensionamento, ma che nel frattempo si sono visti cambiate le regole del gioco a partita ormai iniziata.

Dopo la riforma degli ammortizzatori sociali, è stata prevista una disciplina transitoria per il triennio 2013-2016, durante il quale il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, potrà disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a 12 mesi, la concessione (anche senza soluzione di continuità) di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità in deroga alla normativa vigente. Questo regime transitorio consente di gestire quei casi di particolare impatto sociale, a cui il nuovo sistema di tutele incardinato sull'ASPI non può ancora dare le giuste risposte. L'introduzione di misure di cerniera tra sistemi di ammortizzatori sociali così diversi è sicuramente positiva. Tuttavia, si pone ora il problema delle risorse disponibili. Il miliardo di euro previsto dal governo per il 2013 non è sicuramente sufficiente per

fronteggiare i diversi casi di crisi aziendali. Il riparto appena fatto di circa un quarto delle risorse annuali non consente ad alcune regioni di finanziare nemmeno tutte le domande di ammortizzatori in deroga già presentate.

Occorre quindi rivedere le stime e cercare risorse nuove da mettere a disposizione per i casi più drammatici di crisi. Allo stesso tempo, occorre insistere nella costruzione di un sistema che promuova le politiche attive del lavoro e la ricollocazione dei lavoratori espulsi dai cicli produttivi. Il sistema delle tutele non può limitarsi ad essere solo universale e ad essere sbilanciato sulle politiche passive. Il peggiore rischio per i lavoratori è di scivolare nell'inattività o, peggio, nello scoraggiamento.

Come semplificare il contratto a termine?

Giampiero Falasca, 30 aprile 2013

Enrico Letta ha preso l'impegno di semplificare il contratto a termine. Si tratta di una svolta importante, se si pensa che solo qualche mese fa, con una normativa tanto intempestiva quanto insensata, la legge – già complessa – è stata arricchita di paletti e adempimenti burocratici utili solo a far lavorare gli avvocati.

Questo impegno dovrà essere attuato con serietà e determinazione: eventuali misure timide sarebbero sonoramente bocciate dal mercato del lavoro.

I punti da rivedere sono tanti: va eliminata la causale, oggi fonte di contenzioso (e non di tutele), l'assurda regola dello "stop and go", la burocratica procedura di gestione delle prosecuzioni di fatto, i vincoli alle proroghe.

Tutti questi vincoli sono inutili e, nonostante i luoghi comuni che circolano al riguardo, non offrono tutele ai lavoratori e non sono imposti dall'Unione Europea.

La regola che impone l'UE – e che deve essere garantita e, se necessario, rafforzata, anche in Italia – è quella che pone un freno alla durata eccessiva del contratto a termine (o dei suoi rinnovi) con lo stesso lavoratore.

Per evitare che questo accada, l'opera di semplificazione deve mantenere in vita (e magari rafforzarlo, estendendolo in maniera chiara a tutti i rapporti di durata determinata, non solo il contratto a termine ordinario) il principio per cui tra la stessa impresa e lo stesso lavoratore il rapporto non può durare più di 36 mesi.

A questo principio ne va accoppiato un altro, anch'esso già esistente ma migliorabile: ogni azienda non può stipulare più un certo numero di contratti a termine (es. 10% dell'organico), fissato dai contratti collettivi.

Inoltre, dovrà anche essere affrontato il tema della somministrazione di lavoro: anch'essa dovrà essere semplificata, tenendo conto di quanto ha detto l'Europa al riguardo con la recente sentenza della Corte di Giustizia.

Se si compirà questo lavoro di riduzione degli adempimenti inutili e mantenimento dei soli limiti oggettivi (durata e quantità) non si procederà ad una liberalizzazione del contratto (che potrà essere usato negli stessi stock odierni) ma si cancellerà con un colpo di mano tutto in contenzioso in materia. Sarebbe un salto in avanti importanti per la competitività del nostro sistema giuridico, molto invisibile agli stranieri per la sua costante inclinazione verso i tribunali.

E non sarebbe una novità assoluta: la semplificazione appena descritta è stata approvata solo pochi mesi fa per le start up innovative.

Per quali motivi un calzaturificio di Latina non può avvalersi delle stesse norme semplificate che vengono date alle start up innovative?

Il cambio di mansioni nel lavoro somministrato: i confini giuridici

Filippo Chiappi, 30 aprile 2013

Spesso nell'ambito della gestione dei lavoratori in somministrazione, viene modificata la mansione, con estrema leggerezza, determinando alcune criticità. L'esperienza induce sicuramente a porre l'attenzione sull'istituto al fine di una maggiore cognizione ed attenzione lavoristica sul tema in argomento.

Vengono esposte, con la presente, alcune riflessioni, suddivise per punti, e di carattere generale:

- 1) a differenza di qualsiasi altro negozio giuridico ove la modifica unilaterale di una condizione contrattuale non sarebbe mai possibile, nell'ambito del solo diritto del lavoro ciò è reso perseguibile;
- 2) per quanto al punto 1 e per quanto in premessa, ne consegue che nello specifico ci si riferisce all'art 2103 del c.c., novellato dall'art 13 della legge 300/70;
- 3) il lavoratore deve essere adibito, in primis, alla svolgimento della mansione per cui è stato assunto;
- 4) la mansione può essere modificata **attraverso un accordo tra le parti negoziali**, sia in ambito orizzontale (equivalenza) sia in termini verticali ascendenti (mansioni superiori);
- 5) la mansione può essere modificata, per quanto al punto 1, **anche in modo unilaterale da parte del datore di lavoro**, attraverso l'esercizio dello "ius variandi". Esercizio reso ammissibile in senso di equivalenza delle mansioni ed in senso "ascendente verticale";
- 6) L'esercizio unilaterale ovvero condiviso e convenuto tra le parti negoziali, della modifica delle mansioni, è espressione attuativa del potere direttivo e conformativo datoriale, affinché la prestazione stessa sia, nei suoi contenuti oggettivi, sempre funzionale ed utile alle finalità programmate dal datore stesso;
- 7) Lo ius variandi è un potere che ai sensi del 2103 del c.c. può essere sviluppato, con il rispetto delle tutele per il lavoratore, adibendo il prestatore a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte od a mansioni corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito mentre non può essere adibito a mansioni inferiori per effetto dello ius variandi discendente ("demansionamento").

Demansionamento o patto di demansionamento che può essere convenuto tra le parti solo in determinate situazioni;

- 8) In merito al **concetto di equivalenza della mansione**, esso non è solo economico retributivo, cioè non è che una mansione è **equivalente rispetto ad** un'altra solo perché non si riduca la retribuzione; anche perché nel diritto del lavoro comunque vige il principio generale di irriducibilità della retribuzione. E' ovvio che l'esercizio dello ius variandi del datore di lavoro non può comportare mai e poi mai una riduzione della retribuzione. **L'equivalenza quindi non va intesa solo in senso economico retributivo ma soprattutto quale tutela del bagaglio professionale del lavoratore.** Il lavoratore dopo il mutamento della mansione, cioè dopo l'avvenuto esercizio dello ius variandi, deve

poter essere nelle medesime condizioni di professionalità che aveva prima. Il suo bagaglio professionale, il suo background culturale non deve essere mortificato anzi deve costituire la base anche per una successiva ed ulteriore stratificazione delle competenze. Lo *ius variandi* può essere esercitato solo tra mansioni equivalenti dal punto di vista professionale. Non è detto che a parità di inquadramento, cioè a parità di livello, a parità di qualifica, ci sia necessariamente la parità di contenuto concreto della mansione. Se un soggetto è un 2° livello e resta un 2° livello ma il contenuto delle mansioni realizza un decremento professionale, il fatto che il livello rimanga lo stesso non vuol dire assolutamente nulla in termini di garanzia dell'equivalenza professionale, poiché la mansione è il contenuto concreto. I compiti concreti che il lavoratore è chiamato a svolgere dal datore di lavoro, sono quelli che mutando lo debbono fare nel rispetto dell'equivalenza a prescindere dal mantenimento o meno dello stesso inquadramento. In definitiva la garanzia per la parte più debole del rapporto consiste nella utilizzabilità, nello sfruttamento del bagaglio professionale acquisito nello svolgimento della mansione di provenienza, di partenza. La norma tutela non tanto il bene retribuzione, di per sé è irriducibile, quanto il bene professionalità. In caso contrario, il **lavoratore può denunciare** il demansionamento, deducendo **e provando** che tra la mansione di partenza e quella di destinazione non gli venga consentita la possibilità di esplicitare o addirittura di incrementare il bagaglio professionale già posseduto. **Demansionamento non vuol dire propriamente** adibizione a mansioni afferenti ad una qualifica inferiore, bensì, in senso più omnicomprensivo, a mansioni con contenuto professionale minore; un decremento di professionalità.

9) Per quanto al punto 8, sempre con onere a carico del lavoratore, il ricorrente potrebbe invocare un danno patrimoniale: a causa del demansionamento, il lavoratore ha perso quelle chances lavorative propedeutiche ad un percorso di carriera ed economico; e/o danni non patrimoniali. In quest'ultimo caso, si individua il danno esistenziale (diminutio e regressione nella vita di relazione e nella immagine sociale, a causa del demansionamento) ovvero il danno biologico (danni rientranti nella sfera della salute, della sfera psichica, della sfera emotiva: crisi di ansia, crisi depressive, turbe neurovegetative).

9) lo *ius variandi*, secondo le disposizioni del D.lgs. 276/03, nell'ambito del potere direttivo ed organizzativo compete all'utilizzatore, di concerto con l'Agenzia per il Lavoro. Si ricorda che nell'ambito della somministrazione e dell'esercizio datoriale della variazione di mansione, deve permanere la causale di ricorso *ab initio*, anche in regime di proroga. Il venir meno della stessa, determina che il negozio commerciale ed in *secundis* quello lavorativo debbano essere caducati, pena l'applicazione dell'art 27 del D.lgs. 276/03 con possibile conversione (o meglio costituzione) a danno del convenuto di un rapporto a tempo indeterminato.

Così cambieranno contratto a termine e apprendistato

Giampiero Falasca, 2 maggio 2013

Prima i saggi, poi le dichiarazioni di Enrico Letta ed Enrico Giovannini, infine le interviste di alcuni autorevoli esponenti della (strana) maggioranza che sostiene il nuovo Governo.

Incrociando tutte queste informazioni, proviamo a ricostruire come cambieranno le regole sul lavoro a termine e sull'apprendistato.

Ci dobbiamo aspettare una nuova riforma del lavoro?

No, è probabile che saranno attuati interventi che non stravolgeranno la legge Fornero, perché non si possono dare scossoni continui al sistema. In particolare, è prevedibile che tali interventi saranno mirati a togliere quei punti di maggiore rigidità del contratto a termine e dell'apprendistato.

In concreto, per il contratto a termine quali interventi sono previsti?

E' ancora presto per dirlo, comunque è probabile che siano apportate modifiche sul c.d. stop and go (l'obbligo di aspettare 2 o 3 mesi tra un contratto e l'altro), riducendo la durata, magari dando più spazio ai contratti collettivi, e poi sulla causale. Il nuovo Governo potrebbe decidere di eliminarla, affidando il controllo contro gli abusi ai numeri: limiti quantitativi e di durata.

E per l'apprendistato, quale sono le idee in campo?

Il contratto viene usato poco, perché le aziende non lo considerano sufficientemente semplice da usare. E' possibile quindi un intervento finalizzato a togliere più oneri possibile.

Quali misure per l'occupazione giovanile

Gianni Bocchieri, 7 maggio 2013

La disoccupazione giovanile non accenna a diminuire. L'ultima rilevazione dell'ISTAT rileva che i giovani senza lavoro superano il trentacinque per cento. È evidente che la combinazione della grande crisi economica e della riforma del sistema pensionistico sta penalizzando soprattutto i giovani, che non riescono ad entrare nel mondo del lavoro. Del resto, la crisi economica rimane ancora lo scenario più probabile del futuro prossimo e la riforma delle pensioni era indifferibile. Allo stesso tempo, però, le politiche per il lavoro non possono ignorare i nostri giovani.

Negli ultimi anni, non sono mancate proposte politiche e piani di azioni per favorire l'occupazione dei giovani.

La riforma della scuola secondaria con il rilancio dell'istruzione tecnica e dell'istruzione professionale si è ispirata alla necessità di favorire l'occupabilità dei giovani e di eliminare il disallineamento formativo, che conduce al paradosso per il quale le aziende non trovano i giovani formati per le loro specifiche esigenze produttive. La finalizzazione dei percorsi di studi verso l'occupazione rimane l'esigenza prioritaria di un sistema di formazione e di istruzione, troppo a lungo costruito in senso autoreferenziale dentro un circuito squisitamente scolastico. La definitiva costruzione del sistema regionale dell'istruzione e della formazione professionale deve completare il quadro delle riforme della scuola, per proporre alle famiglie percorsi di qualità integrati con il mondo del lavoro. Inoltre, dopo i percorsi triennali, occorre favorire il conseguimento dei diploma e la costruzione di percorsi di formazione terziaria, alternativa all'università o agli ITS (Istituti Tecnici Superiori), anche per i giovani che scelgono la formazione professionale.

In questo quadro, l'apprendistato deve rappresentare il miglior modello di integrazione tra scuola, formazione e lavoro, consentendo la contemporanea esecuzione di attività formativa e lavorativa. Tuttavia, non si può disconoscere che anche l'apprendistato fa fatica ad affermarsi come contratto di primo impiego per i giovani. Se può essere vero che le imprese fanno in generale fatica ad assumere se non a tempo determinato, per periodi brevi, occorre anche favorire l'apprendistato con misure supplementari di semplificazione e di gestione dei contenuti e dei relativi adempimenti formativi. In particolare, per l'apprendistato di primo livello, quello per il diritto-dovere, occorrerebbe ripensare al bilanciamento tra gli obblighi formativi delle imprese e i livelli retributivi dei giovani lavoratori. Alle misure con portata di medio periodo, occorre affiancare subito misure con effetti più immediati. Come dimostrano gli esiti della riforma Fornero, la segmentazione del mercato del lavoro non può essere corretta per decreto. Il ricorso al lavoro a termine anche di breve periodo è ormai una prassi consolidata delle imprese da diversi anni. Piuttosto che contrastarla con misure di irrigidimento della

flessibilità, occorre piuttosto gestirla con misure tese a coniugare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori di dare continuità alle opportunità di impiego. In questo scenario, i giovani devono essere agevolati anche con l'utilizzo dei tirocini formativi, per i quali le ultime modifiche normative e l'accordo della conferenza unificata hanno fornito un quadro regolatorio di contrasto agli abusi. In sintesi, non esiste una ricetta rapida ed immediata per risolvere il problema della disoccupazione giovanile. Occorrono diverse misure di breve e medio periodo, che non possono più essere rimandate.

ONG: accordo sul lavoro a progetto*Ferruccio Pezzulla, 8 maggio 2013*

Interessante Accordo stipulato per la regolamentazione delle collaborazioni a progetto nel settore delle ONG (Organizzazioni non Governative), in data 24 aprile 2013.

Sono oltre 7000 i lavoratori interessati all'intesa di cui 1500 in Italia e i restanti impegnati in progetti di cooperazione internazionale. Dopo l'entrata in vigore della Legge 92/2012 l'accordo costituisce un importante ed innovativo esempio di contrattazione per i lavoratori parasubordinati.

L'intesa tra le parti ha permesso di rendere trasparenti ed omogenee le regole del settore e di segnare un significativo progresso nelle condizioni di lavoro, definendo che le collaborazioni non più compatibili con la nuova legge verranno stabilizzate entro 180 giorni e comunque di attivare una verifica per quelle con una durata superiore ai 36 mesi.

Tra i punti più rilevanti si evidenzia la disciplina dei compensi che farà riferimento ai primi quattro livelli del contratto collettivo applicato dalla singola Ong, maggiorato di un 1,5% per ogni anno e alla puntualità dei pagamenti che oggi è sempre condizionata dall'arrivo dei fondi da parte dei finanziatori.

Di rilievo nell'accordo è la disciplina dei riposi che diventano esigibili per missioni superiori a sei mesi.

Si introduce la possibilità per il lavoratore di attivare una previdenza complementare con un contributo a carico delle Ong di 200 euro e per la prima volta si affronta il tema della figura professionale del fundraiser e del social media marketing che svolge il suo lavoro con società esterne in appalto: in tale situazione le tipologie contrattuali utilizzabili dovranno essere di natura dipendente o di somministrazione di lavoro.

Nuova, infine, anche la figura del delegato sindacale che non coinciderà più con il singolo committente ma, avrà un ruolo per tutto il settore.

IL TESTO DELL'ACCORDO:

[accordo_confindustria_24_aprile_2013](#)

Contratto a termine: non servono soluzioni pasticciate ma una vera semplificazione*Giampiero Falasca, 9 maggio 2013*

Inizia ad entrare nel vivo il dibattito su come dovrà riformarsi il contratto a termine, e spuntano le prime proposte.

Enrico Letta nel suo discorso non ha dato molte indicazioni, e quindi tutte le opzioni sembrano ancora possibili. Si sta facendo strada l'idea di fare un lavoro di aggiustamento delle regole sulla causale: lasciare il regime di regola (causale obbligatoria) ed eccezione (causale non richiesta in alcuni casi).

Sarebbe una scelta inutile e per certi versi dannosa.

Il problema non è solo quello di avere l'esonero dalla causale: il problema sta nella necessità di poter usare questo contratto di lavoro senza il supporto costante degli avvocati.

La legge Fornero, in fondo, aveva previsto l'esonero dalla causale: ma le aziende non hanno apprezzato il meccanismo, perché prevedeva tali e tante condizioni, che vanificano ogni tentativo di semplificazione.

Rusciranno Letta e Giovannini a resistere alle sirene, sempre molto forti, dell'ufficio complicazione affari semplici?

Se non ce la faranno, e approveranno l'ennesima riforma inutile, avremo perso, anche stavolta, l'occasione di dare una scossa al nostro malandato mercato del lavoro.

Martone: sistemare la flessibilità e le politiche attive*Giampiero Falasca, 10 maggio 2013*

Il dibattito organizzato da HR Community presso la sede di Sace, a Roma, ha fornito spunti molto interessanti sulle politiche del lavoro dei prossimi mesi. La presenza dell'ex vice Ministro del Lavoro Michel Martone ha consentito un primo bilancio della sua esperienza di Governo. Da questo punto di vista, Martone ha stupito la platea per la grande onestà intellettuale con cui ha analizzato i 16 mesi dell'esperienza di Governo cui ha partecipato: piuttosto che arroccarsi su una acritica difesa della legge Fornero, ha riconosciuto che ci sono delle parti che non hanno funzionato. Martone ha poi evidenziato l'esigenza di chiudere presto questa pagina, e passare alla risoluzione di un problema centrale per le politiche del lavoro, quello dei servizi per l'impiego e delle politiche attive; al riguardo, l'ex vice Ministro ha messo in guardia dalla ricerca di facili soluzioni, spiegando che bisogna trovare modelli innovativi, che vedano una cooperazione attiva tra pubblico e privato. Al dibattito ha partecipato anche Giampiero Falasca; il giuslavorista dello studio legale DLA Piper ha illustrato i punti essenziali del dibattito in corso sulla riforma dei contratti di lavoro (in particolare, termine e apprendistato). Falasca ha segnalato il rischio che dai grandi propositi di questi giorni venga fuori un intervento inadeguato, specie sul tema delle causali del contratto a termine. Il punto decisivo, secondo l'avvocato, sarà la presenza o meno del requisito: se si sceglierà solo di attenuare la causali (ampliando i casi in cui non è richiesta), si farà un lavoro ad impatto molto limitato. L'unica soluzione che darebbe risposta alla domanda di semplificazione che viene dal mondo del lavoro, ha concluso Falasca, sarebbe quella di cancellare senza se e senza ma la causale. Molto interessanti anche gli spunti di Massimo Picca, head hunter, che ha raccontato come la crisi sta cambiando le prospettive occupazionali dei dirigenti, e di Angelo Salvatori di Intoo, che ha spiegato i limiti dell'attuale sistema dei servizi per l'impiego e ha evidenziato il grande contributo che possono dare le agenzie di outplacement per colmare queste lacune.

La vera politica attiva per i giovani è la semplificazione delle regole

Giampiero Falasca, 15 maggio 2013

Come amava ripetere Marco Biagi, nessun incentivo economico può compensare un disincentivo normativo.

In questi giorni si parla tanto di crediti di imposta e altre costose misure per incentivare il lavoro dei giovani.

La discussione perde di vista un dato essenziale: non è il problema dei costi il primo vincolo all'assunzione dei giovani.

Il costo del lavoro è un problema, ma pesa di più per i lavoratori anziani e, soprattutto, investe voci diverse da quelle che si pensa: c'è il costo gestionale e normativo, che impedisce di usare il lavoro flessibile senza incappare in contenziosi o, nel migliore dei casi, senza dover affrontare procedure tanto lunghe quanto inutili.

Basti vedere cosa accade per l'apprendistato: costa pochissimo, ma non sfonda.

Questo perché chi oggi vuole assumere un giovane apprendista ha paura di dover affrontare un complesso reticolo di burocrazie e adempimenti; peraltro nel caso dell'apprendistato non è neanche vero, perché il Testo Unico del 2011 ha molto semplificato la materia, ma il sistema ha ancora in mente le follie del decennio precedente e non si fida.

La prima e più importante misura di politica attiva del lavoro da adottare per incentivare il lavoro dei giovani dovrebbe, quindi, essere questa: una massiccia opera di semplificazione delle regole, che renda meno attraente il lavoro nero e irregolare.

Contratto a termine. Ulteriori spunti per la riforma

Marco Proietti, 16 maggio 2013

Il futuro del contratto a termine sarà l'argomento maggiormente dibattuto nei prossimi mesi durante i quali, stando a quanto dichiarato dal neo Ministro del Lavoro, si procederà ad una revisione della Riforma Fornero con interventi di "semplificazione" per ciò che riguarda le assunzioni: nuove regole in entrata, e quindi nuovi interventi sul contratto a termine e probabilmente anche sull'apprendistato.

E' sicuramente singolare che la Riforma Fornero, realizzata con l'intento di semplificare il mondo del lavoro sia in entrata che in uscita, e finalizzata ad un profondo cambiamento di quel sistema normativo rimasto in piedi per più di 30 anni, proprio quella Riforma debba oggi – a meno di un anno dall'entrata in vigore – essere a sua volta "riformata" o quanto meno corretta.

In ogni caso, ed a prescindere dalle valutazioni della Riforma Fornero, la disciplina sui contratti a tempo determinato richiede una profonda rivisitazione; già su questo blog ci si è espressi sull'argomento (cfr. G. Falasca, commento del 30 aprile u.s.) e si è evidenziato, giustamente, come l'intervento debba rendere meno burocratico il sistema di assunzione e venire incontro alle esigenze delle imprese che chiedono a gran voce porche regole, chiare e incontrovertibili.

Cosa dice la normativa attuale? Modificando il regime previgente, la Riforma Fornero ha introdotto alcune novità ovvero:

- 1) esclusione della causale nel primo contratto a termine, quando ha durata non superiore a 12 mesi e senza possibilità di proroga;
- 2) allungamento dei termini di prosecuzione del rapporto oltre la scadenza (30 e 50 giorni a seconda se il contratto abbia una durata maggiore o minore di 6 mesi);
- 3) allungamento dell'intervallo di tempo tra un contratto e l'altro (60 e 90 giorni a seconda che il contratto abbia una durata maggiore o minore di 6 mesi) con la possibilità di deroga da parte dei contratti collettivi;
- 4) impugnazione del termine apposto al contratto entro 120 giorni dalla scadenza e non più, come per il licenziamento, entro 60 giorni;
- 5) interpretazione autentica sul risarcimento del danno, pari a 12 mensilità oltre la conversione, e senza diritto al pagamento delle mensilità maturate nel corso del giudizio.

E' chiaro che il sistema così delineato appare piuttosto farraginoso. Anche per un addetto ai lavori resta difficile districarsi nel mare magnum di termini, coincidenze e date varie, o anche solo individuare la causale giusta al caso concreto; non è dato comprendere, ad esempio, per quale ragioni il termine di impugnazione del contratto debba essere diverso da quello del licenziamento né perché da un lato

vengano prolungati i periodi di “pausa” tra un contratto e l’altro, e al contempo si lasci via libera ai vari c.c.n.l. di derogare a piene mani in materia.

La semplificazione, questa sconosciuta. L’auspicio è ad un cambiamento vero, con regole chiare e certezza del diritto: i) eliminazione completa della causale; ii) durata massima del contratto di 36 mesi; iii) eliminazione degli intervalli tra un contratto e l’altro; iv) limite massimo al numeri di contratti in ogni azienda.

Per creare lavoro non bastano pannicelli caldi o chimere inattuabili

Giampiero Falasca, 21 maggio 2013

Il Ministro Giovannini sembra aver finalmente definito l'agenda degli interventi da realizzare per stimolare la ripresa occupazionale: si parla di interventi sul contratto a termine, l'apprendistato, i servizi per l'impiego e la c.d. staffetta occupazionale.

I "titoli" degli interventi sono giusti e condivisibili: si tratta ora di capire come verranno realizzati. Sul contratto a termine, sembra affacciarsi la prospettiva di un intervento minimalista: leggero ampliamento delle ipotesi nelle quali non è richiesta la causale, riduzione dello stop and go a 20-30 giorni. Se passasse questa linea, il Governo dimostrerebbe di non aver capito molto delle problematiche connesse a questo contratto. La causale non è una tutela dei lavoratori che va ridotta con moderazione per creare lavoro: è una tecnica che non garantisce nessuno ma crea solo contenzioso. Per questo, la scelta deve essere molto più netta e lineare: togliere la causale, e introdurre al posto di questa solo limiti oggettivi (durata, quantità). In questo modo, basterà saper contare per essere in regola, al contrario di quanto accade con la causale, che impone capacità "divinatorie" al datore di lavoro, chiamato a scrivere un testo che soddisfi i mutevoli orientamenti della giurisprudenza.

Sul contratto di apprendistato, invece, siamo ancora nel trionfo del luogo comune. Il contratto, si dice, è troppo complesso: ma non è vero, nel 2011 è stata realizzata una super semplificazione che non lascia spazi a grandi miglioramenti, per la forma professionalizzante. Sarebbe sufficiente togliere l'obbligo di stabilizzazione introdotto con la legge Fornero. Maggiori problemi creano le altre due forme di apprendistato (Qualificante, alta formazione), ma se non si supera il regionalismo spinto che informa la materia, non se ne esce.

Quanto ai servizi per l'impiego, il Governo dovrà guardare all'estero per capire che bisogna cambiare modello, da quello centrato sugli uffici provinciali, a quello – usato in tutta Europa – basato sulla cooperazione tra pubblico e privato. In che modo? Le Agenzie per il lavoro, con duemila sportelli, possono erogare servizi ai disoccupati e attestare la loro partecipazione attiva alle misure di politica attiva, anche ai fini del godimento degli ammortizzatori sociali.

Infine, il "patto generazionale": slogan buono per i giornali, forse, ma se si va vedere l'esperienza, si scopre che l'idea è vecchia (pago i contributi agli "anziani" che lasciano il posto ai giovani), costosissima per lo Stato e inefficace.

Il vero patto generazionale sarebbe, a nostro avviso, un altro: rinunciare a un diritto del lavoro che premia solo l'anzianità lavorativa, ammettendo la possibilità che durante la vita lavorativa le mansioni e le retribuzioni possano anche scendere.

Staremo a vedere se il Governo deciderà di affrontare i temi sopra indicati mediante inutili pannicelli caldi e slogan buoni solo per i giornali, oppure proverà a sporcarsi le mani con la ricerca di soluzioni efficaci.

Apprendistato, la cura è semplice: non fare nulla

Giampiero Falasca, 22 maggio 2013

Il dibattito sulle possibili modifiche da apportare alla disciplina del contratto di apprendistato è viziato da troppi luoghi comuni. Il primo luogo comune è che il contratto sarebbe difficile da usare.

Si tratta di un'affermazione che affonda le sue radici nei disastri creati nell'ultimo decennio dalla combinazione perversa della legge Biagi con le norme regionali e i contratti collettivi; questa situazione, che ha portato alla sostanziale paralisi nell'utilizzo del contratto, ha lasciato in tutti i datori di lavoro un atteggiamento di diffidenza, che può essere comprensibile ma è ormai anacronistico.

Con il Testo Unico del 2011, la forma più comune di apprendistato, quello professionalizzante, è diventata molto semplice da usare: l'unico adempimento aggiuntivo, rispetto a un contratto di lavoro ordinario, che deve essere rispettato in sede di stipula dell'accordo consiste nella stesura del piano formativo, che deve essere conforme a quanto prevedono i contratti collettivi, senza la necessità di dover applicare anche eventuali norme regionali.

Dopo la firma del contratto, l'azienda deve applicare il piano formativo, erogando la formazione con modalità molto più semplici del passato (si può fare tutto in azienda, non c'è un monte ore annuo di 120 ore); inoltre, se il datore ritarda nell'erogazione della formazione, è sanzionabile solo quando l'inadempimento è molto grave, e solo dopo essere stato "ammonito" dai servizi di vigilanza con il provvedimento di prescrizione, come ha precisato di recente il Ministero del lavoro. Questo non vuole dire che per l'apprendistato professionalizzante non ci sia spazio per qualche semplificazione. Ad esempio, la regola introdotta dalla legge 92/2012 circa l'obbligo di stabilizzare un numero minimo di apprendisti, sta creando notevoli problematiche gestionali (bisogna introdurre complicati sistemi di calcolo e monitoraggio) e i consueti dubbi interpretativi (come si coordina la norma di legge con i ccnl che già fissavano impegni simili? Come calcolano le Agenzie per il lavoro la percentuale?). Se si decidesse di tornare alla versione originaria del Testo Unico, che non prevedeva questo complicato impegno, sicuramente si farebbe un passo verso la semplificazione. Un altro chiarimento utile sarebbe quello sulla durata; molte imprese sono spaventate dalla necessità di stipulare contratti triennali, sarebbe utile chiarire che le durate fissate dai contratti collettivi sono tetti massimi, suscettibili di essere ridotti. Piccole modifiche, insomma. In attesa che le imprese imparino a gestire il contratto e scoprano che questo è ormai semplice; sarebbe invece sbagliato cadere nella tentazione di approvare l'ennesima riforma, perché aumenterebbe solo la confusione su un contratto – forse l'unico – che non ha bisogno di semplificazioni ma solo di conoscenza.

Somministrazione di lavoro e valutazione rischi*Filippo Chiappi, 27 maggio 2013*

L'articolo 20, comma 5 , lettera c), D.lgs. n. 276/2003 recita come il contratto di somministrazione di lavoro sia vietato per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del D.lgs. n. 626/1994, e successive modifiche. Dunque, ciò che per la legge è vietato è lo stesso contratto, nell'ipotesi che uno dei due contraenti, vale a dire l'utilizzatore, non abbia effettuato la valutazione dei rischi.

In altre parole, sebbene il comportamento principale richiesto dalla norma di legge sia configurabile in capo ad uno solo dei contraenti, cioè all'utilizzatore, il comportamento illecitamente omissivo di quel contraente comporta anche il divieto per l'altro contraente, cioè per il somministratore, di stipulare il contratto di somministrazione di lavoro.

Pertanto, il somministratore che sottoscrive il contratto deve usare la normale diligenza richiesta ad un operatore professionale specificamente autorizzato dalla pubblica autorità all'esercizio della propria attività, ai sensi del D.lgs. n. 276/2003.

Al riguardo, si ritiene che il comportamento diligente richiesto dalla norma ai fini dell'esenzione da colpa possa essere quello della verifica dell'effettivo adempimento, da parte dell'altro contraente, della valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente, quanto meno per presa visione del relativo documento, che ne attesta l'effettiva esecuzione, ovvero, della autocertificazione da parte del legale rappresentante dell'utilizzatore, limitatamente ai casi in cui la stessa legge prevede che la valutazione dei rischi da parte dell'utilizzatore avvenga con tale modalità di autocertificazione.

Spesso, per praticità operativa, le Agenzie per il Lavoro soddisfano tale esigenza attraverso la debita compilazione e sottoscrizione di propri modelli interni, rispondenti a requisiti di "qualità", da parte dell'utilizzatore interessato.

Si ricorda che sino al 31 maggio 2013 le micro imprese che occupano fino a 10 lavoratori effettueranno la valutazione dei rischi potendo ancora autocertificare, in luogo del D.v.r., l'avvenuta effettuazione della "Valutazione" stessa.

Ne consegue che a far data dal 1° giugno 2013 verrà meno la possibilità, per tale tipologia di aziende, di autocertificare l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi.

Sarà necessario, quindi, che le aziende che fino ad oggi si siano avvalse della facoltà di "auto dichiarare" la "Valutazione", si muniscano di un vero e proprio documento di valutazione dei rischi (D.V.R.) secondo procedure standardizzate previste da un decreto del novembre 2012.

Sarà opportuno porre attenzione, anche in ambito della somministrazione di lavoro, al nuovo assetto normativo, procedurale e documentale.

Costruiamo una cittadinanza non intermittente

Mauro Soldera, 27 maggio 2013

Da più parti si legge e si ascolta che il prossimo Expo 2015 dovrebbe rappresentare l'occasione per sperimentare una migliore e più ampia flessibilità nel mercato del lavoro.

Bene, ma posta in questi termini pare una battaglia di retroguardia condizionata da un atteggiamento remissivo, privo del coraggio necessario ad affrontare la complessità e la gravità della situazione (economica e di conseguenza del lavoro)

Non si tratta di tifare per il partito della precarietà o di auspicare che i costi della crisi ricadano esclusivamente sui lavoratori (oltre a quanto di fatto già succede); ed in questo senso le analisi che indicano per i lavoratori flessibili uno stipendio inferiore del 25% è un dato da tenere in grande considerazione e da contrastare.

Ma la realtà che ci sta di fronte (nel presente attuale e nelle sue tendenze di ulteriore declino) deve smuovere un atteggiamento pragmatico ed a respiro più ampio rispetto a qualche piccola sperimentazione in occasione di un evento particolare e territorialmente circoscritto, per quanto importante.

Occorre chiedersi – anche con “severità” – a cosa siano servite petizioni di principio (“Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro” art. 1 comma 01 D.lgs. 368/01) o meccanismi di assunzione imposta (se il contratto a termine superi i 36 mesi) di fronte alla realtà dei dati che mostra come la stragrande maggioranza dei nuovi contratti sia a termine. Occorre avere come riferimento costante il numero dei senza lavoro, mirando all'obiettivo primario di consentire l'occasione di UN lavoro.

Senza alcun tifo, la flessibilità, l'intermittenza del lavoro è condizione sempre più diffusa, una realtà oggettiva.

Partendo da questo presupposto già attuale, la sfida che ci si pone davanti appare un'altra, dai confini decisamente più ampi, a cui altrettanto ci affacciamo con ritardo e finora senza vera e generale intensità. Di fronte al lavoro intermittente, la sfida è quella di non rinunciare ad un principio imprescindibile, quello che potrei chiamare della “cittadinanza non intermittente”, a tempo indeterminato; con a corollario la necessità di ragionare (ed agire) su come dare corpo a questo principio, in ogni fase della vita.

Significa ripensare ad una filiera, ad un complesso organico e continuo di servizi alla persona, di cui i servizi per l'impiego sarebbero parte di un tutto più ampio.

I temi sono evidenti:

- nell'ambito del periodo scolastico, anche in una efficiente e continua alternanza col lavoro oltre che nella capacità di conoscere il territorio produttivo e fornire orientamento perché il passaggio al lavoro sia fluido
- nella conciliazione famiglia-lavoro, argomento chiave, che potrebbe liberare l'immensa risorsa rappresentata dalle donne (negli ultimi 50 anni l'occupazione creatasi in Italia è interamente dovuta all'incremento del numero di donne al lavoro)
- nel difficile momento di ingresso nei primi lavori e di creazione della professionalità e delle competenze (e della loro certificazione)
- durante il lavoro, con soluzioni – per fare solo un esempio – che permettano il superamento della condizione di “flessibilità asimmetrica” che oggi affligge il lavoratore a termine di fronte a tutti i servizi che non gli sono accessibili in ragione della condizione lavorativa
- nella realizzazione di un insieme efficiente, misurato ed articolato di politiche attive nei periodi di non lavoro
- nell'accompagnamento all'uscita dal lavoro e nel periodo di riposo
- ...

Ognuno di questi temi, rapidamente accennati, genera la necessità di soluzioni molteplici, innovative, finora sperimentate solo in un minima parte e normalmente fuori sistema, senza continuità e regia, con dispersione di risorse economiche e di conoscenza.

In ognuno di questi temi gli spazi su cui intervenire sono enormi. Ed ognuno potrebbe rappresentare uno spazio per nuove ed innovative iniziative economiche, in cui il raccordo e la sinergia tra il pubblico e il privato rappresenta una soluzione imprescindibile; anche solo per il fatto che le sfide sono tante e così impegnative che ogni risorsa merita di essere movimentata, trovando la migliore soluzione con al centro la persona.

(Lecture consigliate: Welfare: dalla crisi alle opportunità – Monografie AREL, Marzo 2013)

Dopo la cassa in deroga, politiche attive e superamento della legge Fornero

Gianni Bocchieri, 29 maggio 2013

In attesa delle modifiche alla riforma Fornero, il Governo ha approvato il rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga. Al miliardo di euro stanziato con l'ultima legge di stabilità del Governo Monti, è così stato aggiunto un altro miliardo di euro recuperato da altre risorse già predestinate al mercato del lavoro. Si tratta di un provvedimento molto atteso, a causa della perdurante crisi economica che non accenna ad allentare la sua morsa su imprese e lavoratori.

Il Governo ha voluto dare una risposta immediata al rischio di compromettere la coesione sociale del Paese, rimandando però ad un successivo decreto la definizione dei criteri di concessione degli ammortizzatori sociali. In particolare, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del decreto legge di venerdì scorso, sarà emanato un decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'Economia e delle Finanze che fisserà i termini di presentazione delle domande di ammortizzatori sociali, le causali di concessione, i limiti di durata e di reiterazione delle prestazioni anche in relazione alla continuazione rispetto ad altre prestazioni di sostegno del reddito, alle tipologie di datori di lavoro e lavoratori beneficiari. Questo decreto sarà adottato dopo aver acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e dopo aver sentito le parti sociali.

In particolare, con questo decreto, si dovranno fissare i criteri per evitare gli abusi di richieste di ammortizzatori in deroga e forse per evitare la destinazione delle risorse a quelle realtà imprenditoriali che non hanno la possibilità della continuità produttiva, al termine del periodo di crisi. A fronte della scarsità delle risorse, è quanto mai necessario evitare che gli ammortizzatori in deroga possano trasformarsi in politiche meramente passive di carattere assistenziale. Ancora di più, è necessario che queste risorse non siano impiegati nel sostegno al reddito di lavoratori che continuano a prestare regolarmente la loro attività lavorativa, con pratiche illegali fin troppo praticate.

Da questo punto di vista, è importante che il decreto legge approvato dal Governo contenga il rifinanziamento dei contratti di solidarietà, che hanno avuto un ruolo determinante all'inizio della grande crisi del 2008 per evitare i licenziamenti di massa che si sono avuti in altri paesi. Inoltre, il ricorso ai contratti di solidarietà assolve un ruolo di prevenzione delle crisi aziendali o almeno ne consente una gestione meno drastica dal punto di vista occupazionale.

In ogni caso, l'impiego più puntuale degli ammortizzatori sociali in deroga può determinare che alcune platee di lavoratori, quelli occupati in imprese che non hanno prospettive di ripresa, debbano essere assistiti con altre forme di ammortizzatori sociali o con interventi di politica attiva. Infatti, è proprio questo il momento in cui rafforzare le misure di assistenza attiva dei lavoratori, a disposizione delle

regioni e dei servizi all'impiego, al fine di promuovere la ricollocazione dei lavoratori irrimediabilmente fuori da contesti produttivi. Anzi, sarebbe più utile che anche le politiche passive finanziate con gli ammortizzatori in deroga siano affiancate da interventi di politica attiva finanziate anche con i fondi bilaterali, nel rispetto dei loro assetti organizzativi di esecuzione delle attività formative.

Lo scopo unitario dei diversi interventi a tutela dei lavoratori dovrebbe pur sempre essere la loro ricollocazione nel mercato del lavoro o il loro ingresso per coloro che non ne hanno mai fatto parte. Nel frattempo, ci auguriamo che il cacciavite che il Ministro Giovannini ha dichiarato di voler usare per le modifiche alla riforma Fornero sia il più grosso possibile.

Acausalità: finalmente operativa. Dopo un anno e mezzo!*Mauro Soldera, 6 giugno 2013*

Dopo un anno e due mesi si è concluso l'iter che porta alla piena applicabilità del regime di acausalità nella somministrazione di lavoro anche per i lavoratori svantaggiati (una lunga lista di casi prevista dal Regolamento CE 800/2008 all'art. 2 numeri 18 e 19).

Un anno e due mesi dall'entrata in vigore del Decreto di recepimento della Direttiva Europea sul lavoro tramite agenzia interinale che aveva ampliato le fattispecie in cui è possibile far ricorso alla somministrazione a termine senza indicazione della causale – e senza subirne i relativi rischi. In assenza di un atto di coraggio che porti al definitivo superamento di un vincolo incapace di garantire reale tutela a favore dei lavoratori, ma fonte di facile contestazione e relativo scetticismo, il legislatore nel corso degli ultimi anni ha cercato di perseguire l'intento di ampliare le occasioni di occupazione per il tramite di uno strumento definito di “flessibilità buona” procedendo a tentoni.

Una volta per lo staff leasing, un'altra volta per la somministrazione a termine.

Una volta per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, un'altra volta per i percettori dei diversi possibili di ammortizzatori – senza coordinare fattispecie analoghe introdotte in momenti diversi -, poi per gli svantaggiati e per i molto svantaggiati senza necessità di decreto, poi ancora per gli svantaggiati con necessità di decreto, un'altra volta per il primo contratto (forse prorogabile forse no), comunque entro i 12 mesi...

Senza dimenticare la possibilità per la contrattazione di ogni livello di stabilire ulteriori ipotesi di acausalità.

Il solito ginepraio, comunque si intenda il vincolo causale.

Come da più parti si osserva, e anche in questo caso è vero: gli avvocati gioiscono di fronte alle richieste di esporre e spiegare prima, di difendere poi, se l'interpretazione data ad esempio al “adulti che vivono soli con una o più persone a carico” venga contestata. Le aziende e i lavoratori rimangono in attesa di qualche semplificazione; in attesa di norme che, togliendo invece di aggiungere, aggiungano una necessaria dose di chiarezza e certezza.

Il problema, appunto, sta altrove, ma anche aspettare un anno e due mesi per avere operativo un decreto di due pagine che agevoli l'occupazione di 1) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi 2) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale 3) o di chi sia occupato in settori caratterizzati da una certa disparità occupazionale tra uomini e donne, pare difficilmente accettabile e giustificabile.

Le soluzioni stanno altrove, ma l'urgenza di intervenire dovrebbe essere presupposto scontato.

Lavoro dei giovani: tanti annunci, poche misure*Giampiero Falasca, 7 giugno 2013*

Enrico Letta continua ad annunciare misure importanti per il lavoro dei giovani. Se si va a scavare in profondità, per capire cosa c'è dietro questi annunci, scopriamo che le misure in cantiere sono:

- a) l'ennesima noma manifesto sulle attività che devono (o meglio, dovrebbero) svolgere i centri pubblici per l'impiego
- b) un taglio di qualche millesimo del costo del lavoro
- c) qualche risicato incentivo fiscale per l'assunzione dei giovani
- d) la riduzione dello stop and go dei contratti a termine
- e) un ritocchino leggero alla normativa sull'apprendistato

Se le misure che saranno approvate coincideranno con questo elenco, sarebbe di fronte a un fallimento annunciato.

Il mercato del lavoro italiano è soffocato da mille problemi, che richiedono soluzioni innovative efficaci ed urgenti: i pannicelli caldi non servono e, anzi, sono dannosi, perché non si possono fare riforme tutti i mesi, e quindi se si usa male la finestra aperta, i problemi sono destinati a trascinarsi ancora per molto tempo.

Se invece si vuole evitare questa soluzione, la strada da percorrere è diversa: coinvolgere le agenzie per il lavoro nei servizi per l'impiego, togliere la causale dei contratti a termine, cancellare tutto l'apparato burocratico introdotto dalla legge Fornero, fare una massiccia semplificazione degli adempimenti sul lavoro.

Insomma, per fare un "piano straordinario" sul lavoro non basta dare il titolo: anche i contenuti devono essere veramente straordinari.

Apprendistato: non rifacciamo il contratto di formazione e lavoro

Giampiero Falasca, 19 giugno 2013

Una pericolosa tentazione si aggira in questi giorni nelle stanze del Ministero del lavoro. Nella faticosa ricerca di norme capaci di rilanciare il contratto di apprendistato, girano proposte di varia natura. Una di queste prevede la cancellazione del piano formativo come adempimento necessario per la stipula del contratto. Si avrebbe, con questa misura, un ritorno alla disciplina del 1955, nella quale la formazione era un impegno molto, molto dilatato ed eventuale. Se si considera che l'assenza di piano formativo andrebbe a combinarsi con la riduzione del monte ore annuo (i contratti collettivi ormai difficilmente prevedono più di 80 ore) e con la netta prevalenza della formazione aziendale in affiancamento, avremmo la rinascita, in forma persino semplificata, del contratto di formazione e lavoro. Un contratto che aveva un certo appeal tra le imprese, ma che non è stato abbandonato per un capriccio del legislatore, ma per i gravi problemi di compatibilità con l'ordinamento comunitario che aveva creato.

L'Unione Europea, infatti, accetta che gli sgravi contributivi connessi ad un contratto di lavoro siano concessi alle imprese senza essere considerati aiuti di Stato solo se hanno un forte collegamento con la formazione dei lavoratori.

A forza di ridurre gli adempimenti formativi, l'apprendistato rischia di finire in un vicolo cieco. Speriamo che al Ministero si fermino e riflettano su questo aspetto. Anche perché una misura di semplificazione partirebbe da una petizione di principio. L'apprendistato è l'unico contratto semplice, caso più unico che raro di strumento facile da usare dentro una giungla asfittica di rapporti mal regolati da norme incomprensibili.

Il problema è che nessuno si è ancora accorto di questa semplificazione, e tutti associano l'apprendistato al contratto lunare creato dalla legge Biagi e mai decollato.

Oggi, con la riforma del 2011, il contratto si può usare senza complicazioni, le Regioni sono state completamente estromesse dalla regolazione, e le imprese che ne fanno uso sono estremamente soddisfatte.

Certo, come tutte le cose, la disciplina si può migliorare. Si può togliere la regola della conferma al 50 per cento, si può chiarire che il contratto può durare anche meno di 36 mesi, e altro ancora. Ma non servono quelle rivoluzioni che, invece, dovrebbero travolgere in maniera importante altri contratti (ad esempio, il tempo determinato).

Quando pubblico e privato cooperano bene nei servizi per l'impiego: il caso Alcatel

Andrea Morzenti, Mauro Soldera, 20 giugno 2013

Martedì 4 giugno u.s., presso la sede della Provincia di Trieste, è stato sottoscritto un Protocollo di Intesa finalizzato all'attuazione di *“misure di politica attiva del lavoro dirette a favorire la ricollocazione professionale di lavoratori in somministrazione che, alla fine del 2012 e nel corso del 2013, hanno esaurito il periodo di missione presso Alcatel Lucent Italia S.p.A.”*.

Si tratta sicuramente di un importante esempio di collaborazione e di sinergia tra attore pubblico (Centro per l'Impiego) ed attore privato (Agenzie per il Lavoro) che danno vita, nella nostro impianto normativo, ai Servizi per l'Impiego di cui tanto oggi si sente parlare.

Il Protocollo, sottoscritto dall'assessore provinciale al lavoro, Adele Pino, ha visto anche fattivo il coinvolgimento della stessa Alcatel (nello specifico, in veste di azienda utilizzatrice dei lavoratori in somministrazione) e delle organizzazioni sindacali.

Vediamo più nel dettaglio quali sono i contenuti di questo Protocollo d'Intesa, partendo dai suoi presupposti storici.

Nel mese di luglio dello scorso anno Alcatel Lucent Italia S.p.A. ha sottoscritto presso il Ministero dello Sviluppo Economico, un accordo sindacale che prevedeva, nel sito produttivo di Trieste, l'assunzione diretta ed a tempo indeterminato di n. 100 lavoratori da individuarsi tra quelli già in forza con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, demandandone la definizione ad un tavolo sindacale locale.

Le assunzioni sono avvenute nel periodo ottobre-dicembre 2012 a seguito della sottoscrizione, in data 15 novembre 2012, di un apposito accordo sindacale tra Alcatel Lucent Italia, Fim Cisl, Fiom CGIL, Uilm UIL provinciali e le RSU locali.

Nell'ambito del confronto sindacale da cui è scaturito l'accordo sopra citato, le parti hanno preso atto che l'andamento non costante e difficilmente preventivabile dei carichi di lavoro dovuto anche al prolungarsi della crisi economica, nonché alla delocalizzazione produttiva in atto verso la Romania di parte dell'attività dello stabilimento di Trieste, avrebbe comportato, tra la fine del 2012 e la fine 2013, una riduzione del ricorso alla somministrazione di lavoro con conseguente cessazione di numerose assegnazioni di lavoratori utilizzati presso il predetto stabilimento. Tutto ciò imponeva l'adozione di misure straordinarie e sempre più incisive in merito alle politiche attive e al rafforzamento della rioccupabilità di tali lavoratori.

Per dar seguito a tali considerazioni, nell'ottica di individuare e porre in essere azioni a supporto della ricollocazione di tali lavoratori, si è deciso di costituire un “Tavolo di confronto” che ha visto la presenza di:

- Alcatel Lucent
- Fim Cisl, Fiom CGIL, Uilm UIL provinciali
- RSU locali
- Istituzioni: Regione Friuli Venezia Giulia, Provincia di Trieste
- Agenzie per il Lavoro coinvolte nel sito: Adecco, Manpower, Openjob Metis
- Rappresentanti provinciali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori somministrati: Nidil CGIL, Felsa CISL e UIL TEM.p@
- Rappresentanti dei lavoratori in somministrazione all'interno di Alcatel Lucent.

Il "Tavolo di confronto" si è riunito più volte nel periodo novembre 2012 - aprile 2013, sviluppando e ponendo in essere, nel confronto tra tutte le Parti, una serie di iniziative congiunte finalizzate al reinserimento professionale delle persone che progressivamente cessavano la loro assegnazione.

Tali iniziative sono da ultimo confluite nell'accordo del 4 giugno, con l'intento di portarle in beneficio di chi vedrà cessare il proprio contratto di lavoro nel corso del 2013, con definizione dell'attore di volta in volta coinvolto o della prevista collaborazione tra più attori. Pensiamo valga la pena riportare con un certo grado di dettaglio le molteplici attività descritte nell'accordo::

1. Colloqui individuali svolti dalle Agenzie per il Lavoro

1. Presentazione del progetto
2. Informativa sulle procedure da seguire per accedere agli ammortizzatori sociali
3. Definire il progetto professionale
4. Lavorare sul concetto di cambiamento
5. Elaborazione/aggiornamento del proprio curriculum vitae con particolare focus sulle competenze acquisite durante il percorso professionale in Alcatel
6. Ruolo del Centro per l'impiego

2. Colloqui di orientamento al lavoro svolti dal Centro per l'Impiego

1. Analisi del profilo del lavoratore (percorso di studi, di formazione e di lavoro)
2. Disponibilità all'impiego
3. Sottoscrizione patto di servizio e PAI in cui si definiscono le azioni utili alla ricollocazione (tirocini formativi, work experience e corsi di formazione)
4. Informazioni personalizzate su: sgravi fiscali, incentivi nazionali e regionali e contributi per creazione nuova attività
5. Esempi utili per la ricerca attiva del lavoro in Provincia e in Regione

3. Orientamento formativo di gruppo svolti congiuntamente da Agenzie per il Lavoro e Centro per l'Impiego

1. Informazione strutturata e orientativa di gruppo: servizi e opportunità di CPI Provincia di Trieste, Regione e APL
2. Ruolo CPI e APL
3. Orientamento forme contrattuali esistenti alla luce della Riforma Fornero
4. Evoluzione del mercato del lavoro
5. Percorso di occupabilità/scelta dell'obiettivo professionale/percorsi di formazione – eventuale da decidere al termine dei colloqui individuali.
6. Redazione del Cv e della lettera di presentazione
7. Role play: simulazione di un colloquio di lavoro
8. Presentazione dei canali per la ricerca attiva del lavoro: JoB Site, Associazioni di Categoria, Informagiovani, Centri di Formazione, Canali on e off line

4. Corsi di formazione

1. Le Agenzie per il Lavoro verificheranno, caso per caso, l'adozione di attività di formazione, da organizzarsi su base individuale o in classi, anche attraverso l'utilizzo del Fondo bilaterale Forma.Temp nella misura in cui ne ricorra la fattibilità
2. La Provincia di Trieste, per favorire la ricollocazione dei lavoratori, mette a disposizione percorsi formativi che verranno programmati considerando le reali richieste del mercato del lavoro, attraverso le risorse assegnate, dalla Regione Friuli Venezia Giulia,

3.

5. Ricerca di posizioni lavorative e accompagnamento all'inserimento lavorativo

1. verifica sulle opportunità lavorative presenti nel mercato del lavoro locale e selezione delle aziende che per caratteristiche legate al settore di appartenenza ed alle dimensioni potrebbero essere interessate alla ricollocazione dei lavoratori (a cura delle Agenzie per il Lavoro e del Centro per l'Impiego)
2. contatti diretti con le aziende individuate per la realizzazione dell'incontro domanda/offerta di lavoro (a cura delle Agenzie per il Lavoro)

6. Azioni periodiche di monitoraggio trimestrale e verifica quadrimestrale con il tavolo di lavoro

Con la sottoscrizione del Protocollo di intesa le Parti, con l'esclusione della sola Fiom provinciale che all'ultimo momento ha comunicato la propria volontà di non sottoscrivere l'Accordo, hanno concordato che il processo sopra illustrato, già sperimentato nei sei mesi trascorsi, costituirà un modello

di riferimento da proseguire e monitorare nel tempo, a fronte del persistere delle necessità che l'hanno generato.

L'esperienza descritta rappresenta un esempio di efficiente e proficua collaborazione di intenti ed azioni tra tutti i soggetti chiamati a, o in grado di, apportare il proprio contributo nella gestione dei casi di fine lavoro; un esempio di come le difficoltà occupazionali possono essere affrontate – con costruzione, dialogo e assenza di conflittualità – con l'intento primario di costruire a favore dei lavoratori un percorso di accesso a nuove occasioni lavorative.

Il tessuto produttivo, la generazione di opportunità lavorative rappresentano certo un presupposto economico essenziale, ma una solida e assistita gestione del percorso successivo alla perdita del lavoro costituisce – anche in un momento di difficoltà occupazionali – elemento fondamentale per avvicinare il momento della rioccupazione. A nostro parere, un servizio irrinunciabile a favore della persona.

In questa logica, nel perseguimento di un obiettivo tanto significativo proprio in un contesto di emergenza economica, la sinergia tra pubblico e privato deve essere alimentata e facilitata, anche solo per la necessità di mettere in campo tutte le soluzioni, tutte le forze, disponibili.

Purtroppo, ci sia consentita questa ultima annotazione, di fronte a contesti di difficoltà ed esigenze di intervento tanto evidenti, ma anche ad esempi di “buon governo” quale quello descritto, manca nel nostro Paese un modello d'azione stabile, certo e consolidato; o, ancora prima, risorse (umane ed economiche) stabilmente e professionalmente destinate ad intervenire in sostegno della persona nella fase di transizione da un'occupazione all'altra.

Questo scritto si è alimentato dall'auspicio di poter contribuire, con la forza di un esempio concreto, a stimolare il dialogo e le azioni utili a completare il percorso che ci separa da servizi completi ed efficienti a favore del lavoratore.

Lavoro a progetto, arriva la convalida delle dimissioni. Evviva la burocrazia*Giampiero Falasca, 1 luglio 2013*

La procedura convalida delle dimissioni introdotta dalla legge Fornero amplia il proprio raggio d'azione, e si estende anche ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, ed ai contratti di associazione in partecipazione. Questo il senso della norma, contenuta nel Decreto legge sul lavoro approvato ieri dal Governo, che estende a queste forme contrattuali la procedura introdotta dalla legge n. 92/2012 per contrastare il fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco. Si tratta di una procedura che, seppure animata da finalità importanti, ha destato più di qualche perplessità, in quanto ha ulteriormente aumentato il carico burocratico e gestionale, già molto pesante, che si accompagna al lavoro subordinato. Con la scelta odierna, il Governo decide di mettere in secondo piano queste perplessità. La nuova norma rende obbligatorio il rispetto della particolare procedura contenuta nell'art. 4, commi da 16 a 2, della legge Fornero agli atti di recesso e alle risoluzioni consensuali dei collaboratori coordinati e degli associati in partecipazione. Ogni volta che questi lavoratori decideranno di recedere dal proprio rapporto di collaborazione, l'efficacia degli atti di recesso sarà sospesa sino alla convalida presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le medesime sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La procedura di convalida potrà essere sostituita, alternativamente, dalla sottoscrizione di un'apposita dichiarazione, da parte del collaboratore interessato, da apporsi in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto che il committente è obbligata ad inviare al Centro per l'impiego entro cinque giorni.

Il committente (o l'associante) dovrà trasmettere ai collaboratori la comunicazione contenente l'invito alla procedura di convalida tramite la Direzione territoriale del lavoro, il Centro per l'impiego, competenti per territorio o la struttura individuata dalla contrattazione collettiva di categoria. A pena di decadenza, la comunicazione dovrà avvenire nel termine di 30 giorni dalla data del recesso (oppure della risoluzione consensuale, soggetta alla stessa disciplina). Gli atti di recesso si intenderanno privi di effetto se la procedura non sarà attivata oltre il termine prescritto.

Infine, si estende anche a questi rapporti la regola che consente di revocare il recesso e le risoluzioni consensuali entro il termine di 7 giorni dalla ricezione dell'invito formulato dal datore di lavoro. Da notare che il Decreto legge precisa che la procedura di convalida delle dimissioni si applica ai rapporti autonomi "in quanto compatibile": con questa frase, come al solito, si scarica sugli interpreti il compito di coordinare e interpretare gli aspetti più critici della normativa.

L'apprendistato dopo il decreto Giovannini. Un commento

Mauro Soldera, 1 luglio 2013

Da tempo si discute molto dello scarso ricorso al contratto di apprendistato nel nostro Paese. Affossato per diversi anni dalla disciplina a dir poco tortuosa della Biagi, semplificato nel 2011 dal Testo Unico, ma senza un significativo e positivo impatto occupazionale, ritoccato con geometria variabile dalla Fornero (un po' agevolato, un po' aggravato).

In ragione di queste difficoltà, e della ritenuta centralità dell'istituto, negli ultimi mesi il dibattito sul da farsi per sollecitarne l'utilizzo è stato ampio.

Il Governo, per mano del Decreto Legge 76/2013 (in Gazzetta Ufficiale lo scorso venerdì 28) – probabilmente ascoltando le considerazioni di “Lavoro e Impresa” – ha deciso che la via migliore per intervenire sul tema fosse di non fare nulla.

Ciò almeno a volersi concentrare sulle novità specificamente dedicate all'istituto:

L'art. 2 prevede che la Conferenza Stato-Regioni entro il 30 settembre c.a. adotti delle linee guida per rendere più uniforme sul territorio nazionale l'offerta formativa pubblica, potendo intervenire su tre piani: 1) piano formativo obbligatorio solo per la formazione professionalizzante; 2) sblocco nella adozione del libretto formativo; 3) possibilità per le imprese “multi localizzate” di fare riferimento alla disciplina della regione in cui si trova la sede legale.

Qualche semplificazione, di impatto limitato se non nullo (anche considerando che il punto 3) poteva considerarsi questione superata); cosa che induce ancor di più a chiedersi per quale motivo l'intervento sia definito come straordinario, temporaneamente applicabile (fino al 31.12.2015) e solo per le micro, piccole e medie imprese.

L'art. 9 (comma 3) disciplina la possibile successione (definita “trasformazione”) tra l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e l'apprendistato professionalizzante, prevedendo che il tempo impiegato nella prima forma si sottragga al periodo massimo previsto dalla contrattazione per il secondo (questa pare l'unica ricostruzione possibile dove il testo parla di “durata ... individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente d.lgs.”).

Anche in questo caso – almeno in questi primi ragionamenti – non pare di essere di fronte ad una novità capace di portare uno stimolo significativo allo sviluppo dell'istituto; non foss'altro che per il fatto che l'apprendistato per la qualifica ed il diploma rappresenta nei numeri una realtà ancora meno rilevante del professionalizzante. Aggiungerei che, probabilmente, la riduzione complessiva della durata potrebbe rappresentare un disincentivo per le aziende, diminuendo l'impatto dei benefici economici. Tutto qui, almeno in via diretta.

In via indiretta già ci si chiede quali impatti (negativi) potrà avere l'introduzione dei benefici economici a favore delle stesse fasce di età contemplate dall'apprendistato professionalizzante (art. 1 DL 76/2013). E' vero che un'analisi odierna del Sole 24 Ore identifica il contratto di apprendistato come il portatore dei maggiori sgravi, anche rispetto alla nuova misura; vero altrettanto che la nuova previsione si riferisce a giovani in condizione di svantaggio (privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o privi di diploma o che vivano soli con persone a carico); vero infine che il beneficio avrà una durata inferiore rispetto alla durata massima (possibile) dell'apprendistato...

La questione però sussiste a mio parere; ancor di più se si pensa che il reale ostacolo ad un ricorso più consistente all'apprendistato sta nella desuetudine e nello scetticismo creato da 8 anni di dannosi impedimenti burocratici, che le semplificazioni del T.U. non sono state in grado di superare. Su questo punto, vale a dire sulla creazione di presupposti concreti per l'accompagnamento delle imprese verso la stipulazione del primo contratto di apprendistato (agilmente possibile a regole invariate), il Decreto fa poco o nulla; inevitabile pensare che – anche al netto della maggiore confusione creata dalla sovrapposizione normativa – la via semplice dell'assunzione con richiesta di incentivo possa risultare più appetibile. Utile, certo, di fronte all'emergenza occupazionale, ma a minor contenuto qualitativo.

Cambia ancora il lavoro intermittente. Frenesia legislativa

Giampiero Falasca, 1 luglio 2013

Cambia nuovamente la disciplina del lavoro intermittente, fattispecie contrattuale colpita da una continua ed inarrestabile frenesia legislativa (non si contano più gli interventi legislativi approvati negli ultimi anni). Secondo il Decreto Legge appena varato dal Governo, il lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro, da calcolarsi nell'arco di tre anni solari.

Questo limite ha la finalità di evitare un utilizzo stabile di un contratto che, per sua natura, dovrebbe servire a coprire solo fabbisogni episodici. La scelta di usare un limite oggettivo – il numero massimo di giornate – per attuare la finalità va salutata con favore, in quanto il rispetto di un limite numerico è molto più semplice rispetto a nozioni soggettive. La nuova normativa stabilisce anche la sanzione applicabile in caso di superamento del periodo di utilizzo massimo: il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. La norma non dice se il limite delle quattrocento giornate sia applicabile anche se il lavoratore presta la propria attività presso aziende diverse; questa opzione sembra doversi scartare, in quanto ciascun datore di lavoro non può essere costretto a verificare la storia lavorativa pregressa del lavoratore. Tuttavia, per evitare ogni dubbio, un chiarimento normativo in sede di conversione del decreto sarebbe comunque opportuno. Sarà importante anche chiarire la data da cui decorre l'obbligo di computo delle giornate; dal decreto sembra che debbano rientrare nel computo solo le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore della norma.

La nuova normativa si occupa anche delle sanzioni applicabili in caso di violazione degli obblighi di comunicazione introdotti dalla legge Fornero.

Come noto, la riforma dello scorso anno aveva introdotto l'obbligo – molto contestato – di effettuare la comunicazione di assunzione prima dell'inizio di ciascuna prestazione lavorativa (o di un ciclo integrato di prestazioni), prevedendo l'applicazione di una sanzione amministrativa di importo variabile da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore, per i datori di lavoro che omettono la comunicazione.

Il Decreto Giovannini stabilisce che tale sanzioni non si applicano quando dagli adempimenti di carattere contributivo assolti dall'impresa, si evidenzia la volontà di non occultare la prestazione di lavoro. In altri termini, se l'azienda è in regola con i contributi, si presume che non abbia una finalità fraudolenta e quindi non scatta la sanzione.

Infine, viene prorogata l'entrata in vigore delle nuove regole introdotte dalla legge Fornero per l'utilizzo del lavoro intermittente. La legge 92/2012 prevedeva, infatti, che i contratti già in corso alla data

www.lavoroeimpresa.com

dell'entrata in vigore della riforma (il 18 luglio 2012) avrebbero mantenuto efficacia per un anno, quindi fino al 18 luglio del 2013. Il Decreto Giovannini sposta questo termine al 1° gennaio 2014.

Apprendistato: come complicare una normativa semplice

Giampiero Falasca 1 luglio 2013

Cambia ancora la disciplina dell'apprendistato, con la finalità dichiarata (ma, come vedremo, ancora lontana da essere realizzata) di trasformare questo contratto nella modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro. Per arrivare a questo risultato, le norme contenute nel decreto sul lavoro impegnano la Conferenza Stato Regioni ad adottare, entro il 30 settembre 2013, delle linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante, per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 dalle microimprese, e dalle piccole e medie imprese (che dovranno essere individuate con i criteri contenuti nella raccomandazione della Commissione Europea del 6 maggio 2003). Queste linee guida, secondo il decreto, dovranno essere finalizzate a garantire una disciplina uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica.

Inoltre, sempre secondo il testo del Governo, le linee guida potranno definire alcune modifiche al Testo Unico sull'apprendistato approvato nel 2011.

La prima modifica potrà riguardare il piano formativo individuale, che potrà essere reso obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Inoltre, le linee guida potranno prevedere che la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita sia effettuata in un documento conforme al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, con il quale è stato approvato un modello di libretto formativo del cittadino.

Infine, le linee guida potranno prevedere che, in caso di imprese multi localizzate, la formazione potrà avvenire nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale. La norma non prevede passaggi ulteriori dopo l'approvazione delle linee guida e, quindi, è da ritenere che questa avranno efficacia normativa diretta, fino al termine del 31 dicembre del 2015. Il decreto legge si preoccupa anche di precisare che, qualora fosse raggiunto inutilmente il termine del prossimo 30 settembre per l'adozione delle linee guida, le modifiche sopra descritte diventeranno comunque applicabili, in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante effettuate dall'entrata in vigore del decreto e sino al 31 dicembre 2015. Questa norma è molto complicata e di difficile comprensione, in quanto di fatto l'intesa Stato Regioni viene ridotta a un passaggio meramente formale: o viene raggiunta, con dei contenuti predefiniti, oppure le norme cambiano lo stesso.

La norma è ancora meno chiara nel punto in cui chiarisce che, se scade il termine del 30 settembre senza che siano elaborate le linee guida, resta aperta la possibilità per un tardivo della Conferenza Stato Regioni oppure delle singole regioni.

Nel complesso, il meccanismo previsto dal decreto legge sembra molto lontano dall'obiettivo della semplificazione, per diversi motivi. Le condizioni ed i passaggi applicativi sono talmente tanti, da rendere impossibile una gestione semplice e rapida del contratto. Il secondo motivo è più tecnico e specifico. Inoltre, le nuove norme non introducono elementi di reale semplificazione, ma riproducono elementi già esistenti nel sistema o, comunque, facilmente ottenibili. La possibilità di redigere il piano formativo solo per la formazione aziendale non comporta alcun vantaggio, se si considera che molti contratti collettivi hanno già definito schemi di piano formativo particolarmente semplificati, eliminando ogni complessità al riguardo. Quasi nulla, inoltre, l'utilità della norma sul libretto formativo del cittadino, che non aggiunge nulla al quadro esistente; altrettanto superflua è la precisazione sulle imprese multi localizzate, era un principio già previsto dal Testo Unico. C'è da sperare che in sede di conversione il legislatore esamini con attenzione queste norme, perché c'è il rischio concreto che si produca l'effetto contrario a quello voluto, proprio ora che il mercato stava scoprendo che, dopo la riforma del 2011, l'apprendistato è diventato molto più semplice da usare.

Contratto a termine: passi in avanti, ma con grande fatica

Giampiero Falasca, 1 luglio 2013

Poche novità sulla causale del contratto a termine, nonostante da mesi fosse in discussione la possibile riforma di questo aspetto. Con la nozione di causale, si fa riferimento all'obbligo di indicare nel contratto quali sono le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che rendono necessaria l'apposizione del termine. Questo adempimento si è trasformato nel tempo in una trappola per le aziende, in quanto non è ben chiara la forma che deve essere utilizzata per evitare sanzioni pesanti (la trasformazione a tempo indeterminato). La legge Fornero, preso atto del problema, ha provato a dare una risposta, seppure timida, esonerando le imprese dall'obbligo di indicare la causale, ma solo per i primi contratti di lavoro, ed entro condizioni abbastanza rigide (durata massima del contratto di 12 mesi, divieto di proroghe); in alternativa, era previsto un complicato meccanismo di esenzione da parte dei contratti collettivi, che potevano intervenire solo in alcuni casi, molto complessi da individuale.

Il decreto legge sul lavoro non modifica il regime ordinario introdotto dalla Fornero, ma amplia lo spazio di intervento delle parti sociali. Viene infatti riscritto integralmente l'articolo 1, comma 1 bis del decreto legislativo n. 3678/2001, stabilendo che la causale non deve essere indicata in due diverse situazioni. La prima ipotesi, quella introdotta dalla legge Fornero, sussiste per il primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. L'esenzione – con una formulazione più chiara di quella contenuta nella legge n. 92/2012 – viene estesa anche ai contratti di lavoro stipulati per eseguire una missione nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato. La seconda ipotesi, che costituisce una novità rilevante, riguarda tutti i casi individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con questa norma, il legislatore consegna alla contrattazione collettiva – anche di secondo livello – un'ampia delega ad estendere i casi nei quali non è richiesta la causale. Il sistema nel suo insieme resta molto complesso da gestire ed applicare, ma comunque si aprono degli spazi di flessibilità regolata.

La causale dopo la riforma: un puzzle irrazionale costruito dal legislatore

Giampiero Falasca (Il Sole 24 Ore, 2 luglio 2013)

Il decreto lavoro (Dl 76/2013) rende ancora più complicato il puzzle della causale dei contratti a termine e di quelli di somministrazione a tempo determinato. Invece di rimuoverla per tutti, se ne mantiene l'obbligo, per poi consentire deroghe specifiche, che in questi anni si sono andate stratificando senza un disegno ben chiaro.

Per il contratto a termine, ci sono innanzitutto deroghe di settore. Per quello postale la causale dei contratti a termine non va indicata, a condizione che le assunzioni restino entro il 15% dell'organico stabile e avvengano entro un certo periodo dell'anno (da aprile ad ottobre). Analogo meccanismo è stato previsto per il settore aeroportuale. Altro regime speciale è quello delle startup innovative: per le imprese che rientrano in questa definizione c'è un'estrema semplificazione, in quanto non esiste obbligo di causale, non ci sono intervalli minimi tra un contratto e l'altro e la durata massima può arrivare a quattro anni. Un regime speciale esiste poi per alcune tipologie di lavoratori: sono esenti i contratti con lavoratori assunti dalle liste di mobilità, per un massimo di 12 mesi, e quelli per l'assunzione di disabili. A parte le deroghe connesse a specifici settori o tipologie di lavoratori, la legge Fornero (la 92/12) ha introdotto un'esenzione di carattere generale, prevedendo che la causale non sia inserita nel primo contratto stipulato tra un datore di lavoro e un lavoratore. La legge assoggetta questa possibilità a due limiti. La durata massima, confermata dal Dl 76/2013, viene fissata a 12 mesi. Inoltre, era previsto il divieto di proroga, ma su questo il Dl è intervenuto, rimuovendo il vincolo. Viene da chiedersi se la proroga può avere una durata che, sommata al primo periodo, consente di superare i 12 mesi. Probabilmente no, nel senso che dopo i 12 mesi la causale sarebbe necessaria, ma un chiarimento sarebbe utile.

In aggiunta a queste ipotesi, l'esenzione dalla causale si applica anche alle ipotesi individuate dai contratti collettivi di qualsiasi livello, firmati da sindacati rappresentativi a livello nazionale. Già la legge Fornero dava spazio alla contrattazione collettiva, ma usava una tecnica che si è rivelata foriera di molti equivoci. Il Dl ora rende più snello il rinvio alle parti sociali, che potranno decidere liberamente se e quando derogare all'obbligo di causale.

Se il regime del contratto a termine è complesso, quello applicabile alla somministrazione di manodopera non è da meno. Anche qui esiste il binomio tra regola (obbligo di indicare la causale, tanto nel contratto di lavoro quanto nel contratto commerciale) ed eccezioni. La prima eccezione, introdotta con la Finanziaria 2010, riguarda l'utilizzato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. Il D.lgs. 24/2012, ha ampliato la lista delle deroghe, prevedendo ulteriori situazioni in cui non è necessario indicare la causale: utilizzo di lavoratori svantaggiati, di percettori di ammortizzatori sociali,

casi individuati dai contratti collettivi. A queste ipotesi, si aggiunge quella introdotta dalla legge Fornero per il contratto a termine. Anche per la somministrazione, quindi, è riconosciuta la possibilità di non indicare la causale, a condizione che il rapporto sia il primo stipulato tra le parti, e che la durata non superi i 12 mesi.

Per la somministrazione acausale non esiste alcun divieto di proroga, con la conseguenza che possono essere applicate tutte le proroghe previste dal contratto collettivo di settore (un massimo di sei), fermo restando che, si rientra nel caso della legge Fornero, dopo i 12 mesi dovrebbe diventare necessaria la causale (come per il contratto a termine).

Nel complesso, lo spazio di utilizzo di questi contratti diventa maggiore, ma il risultato si ottiene passando per un meccanismo estremamente complesso, che faticherà ad essere digerito dal mercato del lavoro. Ben altro impatto avrebbe una cancellazione “senza se e senza ma” di un adempimento che non dà tutele a nessuno, ma crea solo contenzioso.

Expo e contratti a termine, un binomio senza senso*Giampiero Falasca, 16 luglio 2013*

L'ipocrisia regna sovrana. Il Governo, in ritardo, si è reso conto che con il decreto sul lavoro non è stato fatto nulla di quello che serviva e, in particolare, è mancata quella spallata al mercato, fatta di regole più semplici e competitive. Per rimediare all'errore, è stata tirata fuori la "barzioletta dell'Expo". Il teorema che ci sta dietro è il seguente: dobbiamo completare l'esposizione, facciamo 2-3 anni di deregolazione del lavoro.

E' una balla colossale, per tanti motivi. Il mercato del lavoro perde migliaia di posti di lavoro al mese, questa è l'emergenza: le cose vanno chiamate col loro nome.

Ma, soprattutto, è ipocrita invocare emergenze inesistenti (l'Expo) per giustificare presunte deregolazioni. La cancellazione della causale – di questo si parla – non è affatto una deregolazione o un cedimento verso il precariato, ma solo una misura che rende più certo l'esito dei rapporti di lavoro, eliminando il contenzioso, senza alterare alcuna tutela.

Il Governo dovrebbe liberarsi da assurde subalternità verso il sindacato, rinunciando a dare questa ridicola excusatio non petita dell'Expo, e dire con chiarezza cosa vuole fare, e perché vuole farlo.

A patto che abbia un progetto in mente, o qualcosa che ci somiglia.

Le nuove regole del contratto a termine: aumenta la sofisticazione normativa

Giampiero Falasca, 17 luglio 2013

Il decreto lavoro (n. 76/2013) ha modificato le condizioni che, sulla base della legge Fornero dello scorso anno, consentono di non apporre la c.d. causale al momento della stipula del contratto. Secondo le norme del decreto, l'esenzione da questo obbligo segue due possibili strade. La prima strada è definita in maniera completa dalla legge: la causale non si applica ai contratti a termine che hanno una durata non superiore a 12 mesi, a condizione che tra le parti non siano intercorsi rapporti precedenti. La legge Fornero vietava la proroga di questo contratto, mentre il decreto n. 76 ha ammesso questa possibilità. L'innovazione apre due problemi interpretativi. Il primo riguarda la durata della proroga: è da ritenere che il tetto dei 12 mesi valga per l'intero rapporto (periodo iniziale più eventuale proroga), ma la legge sul punto non dice nulla. Il secondo problema riguarda la necessità di giustificare la proroga con una causale. La regola generale in materia, che il decreto lavoro non cancella, prevede infatti la necessità di indicare le "ragioni oggettive" che inducono il datore di lavoro a spostare il termine finale del rapporto. Tuttavia, la volontà del legislatore è quella di consentire la proroga senza causale, altrimenti l'innovazione avrebbe poco senso; ma allora sarebbe opportuno, in sede di conversione, chiarire meglio questo aspetto.

La seconda strada che può condurre all'esenzione dalla causale è quella dell'intervento delle parti sociali (invocata ieri dallo stesso Ministro Giovannini, sul tema dei contratti collegati all'Expo). Secondo il decreto lavoro, la causale non si applica in tutte le ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Anche la legge Fornero dava spazio alla contrattazione collettiva, ma questo rinvio era soggetto a vincoli quantitativi (era fissato un limite del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati) e qualitativi (i contratti dovevano riguardare specifici processi organizzativi). Il decreto n. 76 amplifica lo spazio di intervento dei contratti collettivi, che potranno definire le ipotesi di esenzione dalla causale senza dover rispettare paletti quantitativi o di materia. Anche i limiti previsti per la fattispecie generale (12 mesi, primo contratto) non sembrano automaticamente applicabili a questa ipotesi, in quanto la norma configura le due strade come autonome e concorrenti, che potranno coesistere seguendo regole proprie e diverse.

L'unico requisito che dovranno rispettare le intese (nazionali o aziendali) in materia è quello della rappresentatività: gli accordi, infatti, dovranno essere stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sempre in tema di causale, il decreto lavoro, risolvendo un dubbio giurisprudenziale, precisa che i contratti a termine stipulati con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità non sono soggetti a tale obbligo.

La contrattazione collettiva diventa protagonista anche della nuova disciplina del c.d. stop and go, l'obbligo di rispettare un intervallo di tempo tra la fine di un contratto a termine e la stipula di un nuovo rapporto. Il decreto lavoro, azzerando il discusso intervento della legge Fornero, riporta questo intervallo a 10 giorni (20, se il precedente contratto ha avuto una durata superiore a 6 mesi), e lo cancella per le attività stagionali. La contrattazione collettiva può definire i casi nei quali l'intervallo minimo non si applica. Questo potere di intervento sembra avere uno spazio vincolato, nel senso che le parti sociali potranno disattivare lo stop and go, mentre non sembra esserci spazio per una sua riduzione o un suo allungamento.

Il risultato complessivo delle nuove norme è in chiaroscuro. La riduzione dei vincoli in tema di indicazione della causale risponde all'esigenza di semplificare le regole e ridurre il contenzioso, oggi molto pesante, generato da questo adempimento. Questa esigenza viene, tuttavia, soddisfatta solo in parte, in quanto la normativa resta caratterizzata da un alto livello di complessità.

Quando si fa un decreto legge per sostituire una “e” con una “o”. Il vizio antico del formalismo nella mini riforma del lavoro a progetto

Giampiero Falasca, 18 luglio 2013

Le modifiche introdotte dal decreto n. 76/2013 alla disciplina del lavoro a progetto confermano che il legislatore italiano è vittima di un inguaribile formalismo. Illudersi che la sostituzione di una vocale (la “e” al posto della “o”) possa avere un qualche effetto significativo sulla gestione concreta del contratto è la spia di questo problema. E’ vero, con la nuova norma scompare il divieto espresso di utilizzo del contratto per mansioni che siano solo ripetitive oppure solo esecutive, e tale divieto diventa applicabile solo in presenza di entrambe queste condizioni. Quello che non dice il legislatore, e che invece fanno tutti quelli che quotidianamente devono gestire il contenzioso sul lavoro a progetto, è che tale divieto esiste da tanti anni nel diritto vivente, e quindi non cambierà nulla in concreto, anzi, le imprese prenderanno più rischi del dovuto. Il formalismo caratterizza anche la norma che trasforma l’indicazione del progetto in un elemento essenziale del contratto, quando prima era richiesta solo ai fini di prova. Il punto massimo del formalismo viene, tuttavia, raggiunto con l’estensione della procedura di convalida delle dimissioni ai casi di recesso dal rapporto di collaborazione. Questa norma conferma, inoltre, l’eterno ed irrisolto equivoco del lavoro a progetto, che non è lavoro subordinato, ma tende ad assomigliargli sempre di più. Malattia, ammortizzatori sociali, compenso minimo, ferie, dimissioni, sicurezza sul lavoro, ecc. Tutti gli istituti tipici del lavoro dipendente stanno piano piano transitando nel campo del lavoro parasubordinato, seppure in forma attenuata e meno garantistica per i lavoratori. Con il risultato che, dietro il nobile intento di dare tutele alle persone che, dietro lo schermo contrattuale, sono sostanzialmente dei dipendenti, si finisce per creare un lavoro subordinato “di serie b”. Nel decreto lavoro manca, poi, qualsiasi intervento sul progetto, elemento che ha fallito nella missione di reprimere gli abusi. Con un po’ di coraggio, si poteva provare ad imboccare una strada diversa, sostituendo il progetto con limiti oggettivi (durata massima del rapporto). Ma una soluzione del genere sarebbe stata troppo poco formalista per fare breccia nella mente del nostro legislatore.

Le modifiche al lavoro accessorio e intermittente

Giampiero Falasca, 22 luglio 2013

Anche la disciplina dei contratti per i “piccoli lavori” subisce alcuni ritocchi ad opera del decreto legge n. 76/2013; in particolare, subiscono delle modifiche il lavoro accessorio – quella forma contrattuale nota che prevede il pagamento della prestazione tramite dei voucher del valore lordo di 10 euro ciascuno – e il lavoro intermittente – il contratto, noto anche come lavoro “a chiamata”, che permette di esigere la prestazione solo per alcune giornate.

Su questi contratti l’ordinamento mostra un’indecisione cronica, se si considera che, da quando sono stati introdotti (con la riforma Biagi del 2003) sono stati interessati da continui ritocchi legislativi, tanto che anche gli operatori più esperti faticano a ricordare le regole vigenti.

Il decreto legge n. 76/2003 non sembra preoccuparsi di questo problema, e interviene, come detto, su entrambi i contratti.

Per quanto riguarda il lavoro accessorio, le modifiche sono due. La prima riguarda la cancellazione della definizione delle prestazioni accessorie, che la legge qualificava come aventi “natura meramente occasionale”. Questa definizione si prestava a qualche lettura controversa, tanto che qualcuno sosteneva l’impossibilità di usare il lavoro accessorio per prestazioni non occasionali. Con la cancellazione della frase, viene meno ogni dubbio, e il rapporto può essere utilizzato per qualsiasi prestazione, ovviamente sempre che siano rispettato gli stringenti limiti di valore previsti dalla legge. La seconda modifica consiste nella possibilità di stabilire regole speciali sul valore dei buoni per alcune categorie speciali di lavoratori (disabili, detenuti, tossicodipendenti, percettori di ammortizzatori sociali). Di maggiore impatto risultano le modifiche alla disciplina del lavoro intermittente. Il decreto n. 76 fissa un tetto massimo di utilizzo per ciascun lavoratore, pari a quattrocento giornate di effettivo lavoro, da calcolarsi nell’arco di tre anni solari; nel computo entrano solo le giornate di lavoro svolte dopo il 28 giugno 2013. Il decreto stabilisce anche la sanzione applicabile in caso di superamento del periodo di utilizzo massimo: il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

La norma non dice se il limite delle quattrocento giornate sia applicabile anche se il lavoratore presta la propria attività presso aziende diverse; questa opzione sembra doversi scartare, in quanto ciascun datore di lavoro non può essere costretto a verificare la storia lavorativa pregressa del lavoratore. Tuttavia, per evitare ogni dubbio, un chiarimento normativo in sede di conversione del decreto sarebbe comunque opportuno.

La nuova normativa, infine, attenua il regime sanzionatorio applicabile in caso di violazione degli obblighi di comunicazione introdotti dalla legge Fornero, stabilendo che per i datori di lavoro che omettono la comunicazione di avvio della singola prestazione, le sanzioni amministrative non si

applicano quando dagli adempimenti di carattere contributivo assolti dall'impresa, si evidenzia la volontà di non occultare la prestazione di lavoro. In altri termini, se l'azienda è in regola con i contributi, si presume che non abbia una finalità fraudolenta e quindi non scatta la sanzione.

Infine, viene prorogata l'entrata in vigore delle nuove regole introdotte dalla legge Fornero per l'utilizzo del lavoro intermittente. La data di efficacia dei contratti in corso al 18 luglio 2012 viene, in fatti, spostata al 1° gennaio 2014 (inizialmente, il termine era 18 luglio 2013).

Expo, molto rumore per poco*Mauro Soldera, 24 luglio 2013*

A leggere i commenti istituzionali – ma anche semplicemente giornalistici – sul recente “Accordo Expo” verrebbe da pensare che davvero e finalmente qualcosa si stia muovendo nel difficile campo del lavoro.

Ancora di più se si coglie lo spunto per cui l'accordo sia il viatico per positivi interventi legislativi nel prossimo (affollato) autunno.

Ma per valutare seriamente i motivi di sollievo bisogna analizzare i contenuti dell'Accordo. Lo faccio qui limitatamente alle disposizioni sul mercato del lavoro.

A riguardo l'Accordo prevede: 1) l'integrazione – in ottica di apprendistato – delle qualifiche professionali già previste nel CCNL Terziario per renderle funzionali alle particolari attività di Expo, con annessa disciplina di durata, inquadramento e contenuti formativi; 2) una riserva del 10% sulla forza lavoro da impiegare, a favore di lavoratori in mobilità, in cassa integrazione, disoccupati o inoccupati; 3) la pre-definizione di una causale per il ricorso al contratto a termine e di somministrazione a termine, oltre alla possibilità di ricorrere a questi strumenti contrattuali fino all'80% dell'organico complessivo e per una durata compresa tra i 6 (minimo) e 12 (massimo) mesi; 4) un futuro confronto tra le Parti per definire specifiche soluzioni in tema di organizzazione del lavoro durante l'evento e per definire percorsi di ricollocazione una volta terminato l'evento; 5) la verifica dell'ammissibilità del ricorso a stage per un periodo fino a 7 mesi e fino al 60% dell'organico complessivo.

Il tutto rispetto ad un programma di impiego che, a regime, dovrebbe raggiungere le 800 unità. Ad usare franchezza sono capace di un solo commento: i proclami ed i brindisi su tanto poco servono solo a dare la misura del buio profondo in cui ci muoviamo.

Siamo seri, di cosa ci si dovrebbe rallegrare?

Del fatto che un contratto collettivo nazionale sia stato integrato in tema di apprendistato, vista l'inadeguatezza rispetto alle esigenze specifiche? (Senza considerare l'effettiva tenuta dell'intervento rispetto alle disposizioni del Testo Unico apprendistato).

Del fatto che un evento temporaneo (ed eccezionale) sia stato riconosciuto come legittimo presupposto per stipulare contratti a termine e di somministrazione a termine? Certo, con un cospicuo innalzamento del limite quantitativo, ma che ne sarà di quel 20% a tempo indeterminato finito l'evento? Del fatto che, nelle poche volte in cui di questi tempi si prevedono assunzioni, si tengano in considerazione le persone in difficoltà occupazionale?

Oppure del fatto che il confronto tra le parti continuerà sull'organizzazione del lavoro, su percorsi di ricollocazione e sul ricorso agli stage?

A scendere sempre più giù, forse bisogna rallegrarsi del solo fatto che le parti sociali, pur in un contesto limitato ed eccezionale, siano state in grado di giungere ad un accordo, visto che quando si tratta di scrivere norme di legge pare impossibile.

Non rimane che sperare che l'autunno porti ben altri doni. Certo è che qui si sta vivendo sperando e come si dice...

Quel pasticciaccio brutto dell'apprendistato

Giampiero Falasca, 30 luglio 2013

Uno strano destino, quasi un sortilegio, perseguita da dieci anni il contratto di apprendistato, vittima di continue scorribande legislative che, salvo rarissime eccezioni, hanno due elementi ricorrenti: nascono con l'intenzione di rendere più semplice l'utilizzo del contratto, ma si risolvono in un enorme pasticciaccio che mette in fuga le aziende.

E' successo con la legge Biagi, che pure era molto moderna dal punto di vista della concezione di fondo dell'istituto, ma è scivolata pesantemente sul tema del rapporto tra Stato e Regioni. Si è verificato ancora con i tanti micro interventi legislativi che, dal 2005, hanno provato a tenere insieme un sistema che, strutturalmente, era destinato all'insuccesso, ed è accaduto di nuovo con la legge Fornero, a causa della vistosa disconnessione tra roboanti annunci e scarsità, qualitativa e quantitativa, delle soluzioni. Il binomio "volontà di semplificazione – risultato di complicazione" rischia di riproporsi, ancora una volta, con le norme del decreto n. 76/2013.

Con il Testo Unico del 2011 è stata finalmente superata la convivenza tra Stato e Regioni nella disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Il centro di regolazione dell'istituto è diventato il contratto collettivo, le Regioni hanno perso qualsiasi potestà regolatoria (anche grazie al consenso da loro espresso, in maniera lungimirante, a questa forzatura costituzionale). Dopo la riforma, c'è stato un periodo transitorio di 6 mesi, durante il quale i contratti collettivi hanno dovuto recepire la novità. Quando ormai il sistema era pronto al decollo del contratto – si ripete, le norme erano semplificate, i contratti collettivi erano stati adeguati – è ripartito il dibattito sulla necessità di "riformare l'apprendistato".

Si è verificata così una situazione incredibile: c'era una riforma appena approvata (il Testo Unico) ma nessuno la considerava, e si invocava un intervento che, nei contenuti, coincideva proprio con il Testo Unico. Questo dibattito paradossale ha prodotto un risultato altrettanto paradossale: la legge Fornero si è aperta con impegni molto ambiziosi (far diventare l'apprendistato il "contratto prevalente" per l'accesso al lavoro dei giovani) ma in concreto ha cambiato pochissimo il quadro normativo. Nel frattempo, però, si è creato un danno enorme, in quanto sul mercato del lavoro le imprese hanno utilizzato poco il contratto, in quanto erano rimaste in attesa dell'ennesima riforma. Il risultato di questi continui strappi legislativi è stato paradossale. Se oggi si chiede a un direttore del personale se usa l'apprendistato, questo risponderà che non è convinto, perché è troppo complesso, e perché le Regioni hanno un peso eccessivo.

Questa risposta testimonia che, a forza di annunciare semplificazioni, è stato completamente oscurata la riforma del 2011 che, senza particolari grancasse, ha fatto tutto quello che andava fatto per semplificare l'istituto, almeno nella sua versione più comune.

Le norme appena approvate dal Governo rischiano di fare lo stesso danno della legge Fornero, determinando l'ennesimo stop all'utilizzo del contratto, proprio quando il mercato del lavoro dava segni di iniziare a comprendere l'apprendistato.

Questo rischio non è bilanciato dalla qualità o dal contenuto delle nuove norme che, invece, sono in gran parte inutili oppure ridondanti.

Il rischio di fuga dall'apprendistato è accentuato dalla norma che riconosce incentivi economici pari ai contributi previdenziali a chi assume giovani di età non superiore a 29 anni: questa disposizione, con tutta evidenza, si sovrappone agli strumenti di incentivazione che accompagnano l'apprendistato, senza che dietro ci sia un disegno razionale di politica del lavoro.

Un altro problema che affligge le norme del decreto n. 76/2013 consiste nella temporaneità e nell'ambito di applicazione. Tali disposizioni, infatti, dovrebbero valere solo fino al 1 dicembre del 2015, e solo per alcune categorie di aziende (microimprese, e piccole e medie imprese (che dovranno essere individuate con i criteri contenuti nella raccomandazione della Commissione Europea del 6 maggio 2003)). Questa doppia delimitazione renderà ancora più precario e incerto il quadro normativo, perché le aziende dovranno di volta in volta andare a cercare dentro quale casella si devono collocare per utilizzare il contratto.

Infine, il decreto n. 76/2013 rischia di avere qualche problema con il riparto di competenze legislative tra Stato e Regioni. Il Testo Unico del 2011 è arrivato al grande risultato di concentrare tutta la potestà normativa in materia di apprendistato nel contratto collettivo, dando alle Regioni un ruolo marginale, solo grazie al senso di responsabilità di queste ultime, che hanno dato il proprio assenso preventivo al nuovo sistema. Il decreto n. 76 si dimentica questo aspetto e prevede un sistema che rinvia alla Conferenza Stato Regioni, ma di fatto rende questo passaggio solo formale. Qualche problema dal punto di vista costituzionale potrebbe esserci.

Quegli errori giuridici contenuti nell'accordo Expo 2015.*Giampiero Falasca, 31 luglio 2013*

Il tanto decantato accordo per il lavoro flessibile nell'Expo 2015 contiene aspetti positivi ed altri che possono creare grossi problemi tecnici.

E' positivo l'impianto con cui viene costruito l'apprendistato, breve, adatto all'evento, semplice da usare e con formazione pertinente.

Meno positivo – e anzi foriero di possibili problemi futuri – l'impianto del lavoro a termine e della somministrazione.

L'accordo “decide” che, per l'evento Expo, l'azienda potrà usare una causale predefinita. Questa decisione non ha alcun sostegno normativo; la legge infatti consente alle parti sociali di decidere quando la causale non serve, mentre non prevede alcuna facoltà di predeterminare causali valide a priori. In passato ci hanno provato altre aziende (es. le Poste) con risultati nefasti, in termini di contenzioso. Le parti qui, pur di non toccare l'insensato totem della causale, imboccano una strada apparentemente comoda ma, come detto, piena di insidie.

Ancora più problematica la parte sugli stage. Viene sostanzialmente certificato che gli stagisti svolgeranno prestazioni di lavoro subordinato, ma saranno pagati meno degli altri. Questo sarebbe il modello da usare per le future relazioni industriali, come pomposamente ha annunciato Enrico Letta?

Ci permettiamo di sollevare qualche dubbio, al riguardo.

Zitto zitto, spunta il condono per il lavoro irregolare. Come al solito vincono i furbi*Giampiero Falasca, 12 agosto 2013*

La legge di conversione del decreto lavoro contiene alcune novità importanti, rispetto al testo originario licenziato dal Governo.

La norma che più farà discutere è quella che introduce un condono mascherato (ma nemmeno tanto) per chi ha usato in maniera irregolare gli stage e i contratti di associazione in partecipazione. Potranno accedere alla misura le imprese che, nel periodo compreso tra il 1 giugno e il 30 settembre 2013, hanno stipulato oppure stipuleranno accordi collettivi che prevedono l'assunzione con lavoro subordinato degli associati in partecipazione.

I lavoratori interessati all'assunzione devono prima firmare un atto di conciliazione in sede protetta e, nei 6 mesi dopo la firma del contratto di lavoro, la società non può licenziare per motivi economici. La Società deve, inoltre, pagare un contributo previdenziale straordinario (pari al 5% della quota a carico degli associati nel periodo di vigenza del rapporto pregresso) e poi deve depositare gli accordi collettivi e individuali presso l'Inps.

Una volta compiute tutte queste operazioni, si estinguono gli eventuali illeciti amministrativi connessi ai rapporti pregressi e vengono gli eventuali debiti con gli enti previdenziali e assicurativi. Il risultato del meccanismo sarà come al solito molto "italiano" (lo diciamo con amarezza): chi ha sempre rispettato la legge passerà per fesso, chi ha abusato delle norme potrà, con un piccolo sforzo, chiudere i conti con il passato.

Eataly assume ma i sindacati gli fanno la guerra. Il sonno della ragione genera lavoro nero*Giampiero Falasca, 16 agosto 2013*

“Non capisco perché stiano creando enormi problemi. Ovunque in Italia c’è disoccupazione, in particolare quella giovanile soprattutto nel Mezzogiorno, poi arriva in Puglia un imprenditore che investe 15 milioni di tasca propria, senza contributo pubblico, e che per mettere in piedi l’impresa utilizza solo aziende del territorio – dall’elettricista al muratore. Sperava di poter avere una licenza permanente e invece gli si fa la guerra, con carta bollata, con ben tre lettere di denuncia inviate ai giornali”. A parlare – in un’intervista al Corriere – è Oscar Farinetti, il patron della catena alimentare Eataly, che un paio di settimane fa ha aperto il suo unico (finora) punto vendita nel Sud Italia – a Bari, nella Fiera del Levante – registrando subito il tutto esaurito.

Farinetti, però, è stato duramente criticato dai sindacati, che lo accusano di aver esagerato con i contratti interinali (160 su 173) e quindi di sfruttare i giovani lavoratori del Mezzogiorno. Accuse che hanno fatto imbestialire l’imprenditore. “Perché vogliono creare problemi a tutti i costi? Non sanno che la licenza di Eataly è valida solo per sei mesi? In queste condizioni mi era impossibile assumere a tempo indeterminato, con il pericolo di essere poi costretto a licenziare”, si difende Farinetti.

“I ragazzi arrivati a Eataly hanno avuto buoni contratti, buoni stipendi, nessuno lavora in nero. Appena si regolarizzerà la situazione della licenza – avrei anche potuto adire le vie legali in proposito – saranno tutti assunti direttamente, a tempo indeterminato e a tempo determinato; questi ultimi, se dimostreranno di saper lavorare bene, passeranno poi a tempo indeterminato”, promette l’imprenditore.

Farinetti non usa mezze misure: è infastidito e deluso da polemiche che reputa fuorvianti. “È pazzesco – si sfoga – che si pensi questo, come si fa a lavorare in Italia in queste condizioni? Siamo a livello di terzo mondo, ma io non mollo. Sono più di sinistra di loro (i sindacati, nrd) perché ho davvero a cuore la sorte di questi ragazzi, di questi lavoratori che voglio assumere direttamente, ma potrò farlo solo se mi confermeranno la licenza”.

Il patron di Eataly è pronto a un faccia a faccia con i sindacati. “Li incontrerò a Torino il 25 o il 26 agosto, oppure il primo o il 2 settembre. Non posso accettare da loro l’accusa di aver messo in piedi un santuario dell’illegalità”. Malgrado l’amarezza, Farinetti si dice fiducioso: “Continuo a coltivare la speranza che lì, alla Fiera, si possa creare un bellissimo centro commerciale, dove si possano organizzare eventi, iniziative. Già oggi, a pochi giorni dall’inaugurazione di Eataly, va tutto bene: ogni sera facciamo 2000 coperti, i ristoranti della zona sono sempre pieni, persino gli ambulanti di fronte all’ingresso hanno incrementato le vendite...”.

Lavoro intermittente: quale disciplina dopo la conversione del decreto lavoro*Giampiero Falasca, 21 agosto 2013*

Con la conversione in legge del DL n. 76/2013, diventa definitiva l'ennesima riforma del lavoro intermittente.

Questi continui cambiamenti sono la spia dell'incapacità del nostro sistema legislativo di dare un assetto stabile e duraturo al mercato del lavoro.

La novità principale contenuta nell'ultima riforma consiste nell'introduzione di un limite massimo di utilizzo; secondo la nuova disciplina, il lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro, da calcolarsi nell'arco di tre anni solari.

La legge individua anche la sanzione applicabile in caso di superamento del rapporto: il contratto si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

La legge di conversione introduce un'ulteriore novità: alcuni settori – turismo, pubblici esercizi e spettacolo – vengono esentati dall'obbligo di rispettare il tetto massimo.

La conversione in legge ha fatto venire meno la norma, contenuta nella prima stesura del DL n. 76/2013, che aveva rimodulato le sanzioni applicabili in caso di violazione degli obblighi di comunicazione introdotti dalla legge Fornero.

Infine, la legge di conversione proroga la disposizione che faceva salvi i contratti in essere al 18 luglio del 2013, spostando questo termine al 1° gennaio 2014.

Expo 2015: cogliamo l'occasione per smontare il formalismo giuridico*Gianni Bocchieri, 29 agosto 2013*

A fine luglio stato sottoscritto un accordo tra la Società Expo 2015 S.p.A. e i rappresentanti sindacali di Cgil, Cisl, Uil, di area cittadina e regionale della Lombardia.

Una parte è dedicata alle materia di legalità, tutela e sicurezza sul lavoro, con l'introduzione di un Comitato di monitoraggio e la presenza coordinata all'interno del sito espositivo.

Si confermano le procedure di gestione informatizzata dei subappalti anche ai servizi del sito espositivo, ma la parte sicuramente più rilevante è quella sui contratti di lavoro.

Si prevede per l'anno 2015 il ricorso al contratto a tempo determinato ed alla somministrazione a termine per l'80% dell'organico complessivo di Expo 2015 S.p.A. Si attiva lo strumento del tirocinio con un ampliamento della durata massima a 7 mesi e l'uso intensivo di volontari. Si prevede l'assunzione di 340 apprendisti, 300 giovani a tempo determinato, quasi 200 tirocinanti e ben 18 mila volontari, con mansioni rivolte all'accoglienza.

L'accordo è piaciuto a tutti. L'Amministratore delegato Sala ha affermato che queste assunzioni non sarebbero state possibili con le regole attuali. Il Capo del Governo Letta ha parlato di "un'ottima intesa", il Ministro del Lavoro ha detto che l'annuncio dell'accordo sindacale per le attività in loco di Expo spa è un primo passo. In particolare, per il Ministro Giovannini l'intesa contiene "buone idee", dai tirocini formativi ai contratti a termine, all'apprendistato, riconoscendo prova di grande responsabilità alle parti sociali che hanno compreso l'importanza dell'evento internazionale come occasione storica per il Paese, soprattutto in termini di opportunità per un rilancio dell'occupazione. Persino il Sindaco Pisapia, riconosce nel protocollo un ottimo risultato nel rispetto dei diritti dei lavoratori.

Sorprende che tutti siano d'accordo, mentre ancora ci sono profonde divisioni rispetto alle capacità della contrattazione aziendale di favorire lo sviluppo occupazionale attraverso la migliore flessibilità ed adattabilità dell'organizzazione del lavoro alle esigenze delle imprese. In effetti, l'accordo di Expo è un evidente caso di contrattazione aziendale, che arriva a disciplinare ambiti che non erano elencati nemmeno nel tanto contrastato articolo dell'ex Ministro Sacconi.

Ad ogni modo, l'accordo potrebbe rappresentare una sollecitazione per il Governo a prendere come riferimento i contenuti di questo accordo per una moratoria di quelle regole di irrigidimento della flessibilità all'entrata dell'ultima riforma Fornero, che hanno mostrato di disincentivare il ricorso a nuove assunzioni. In questo senso, il Governo potrebbe procedere subito a recepirne i contenuti ed estenderli in fase di conversione del Decreto Legge sull'occupazione. Del resto, è evidente che l'Expo 2015 può essere l'occasione per creare lavoro non solo nella società Expo S.p.A., ma anche in

www.lavoroeimpresa.com

moltissime aziende e non è accettabile escluderle da una giusta flessibilità in ingresso per cogliere effettivamente le grandi opportunità occupazionali.

Come storicamente dimostrato, l'esposizione universale del 2015 può rappresentare l'occasione un'occasione per uscire dalla spirale di pessimismo in cui avviluppati dall'inizio della grande crisi ancora in corso.

In occasione dell'Esposizione Universale del 1889, a cent'anni dalla loro rivoluzione, i francesi esibirono la torre Eiffel, costruita in meno di due anni, solo con ferro e bulloni. Con meno spettacolarità, potremmo cogliere l'occasione di Expo 2015 per svitare qualche bullone della burocrazia e del formalismo pseudo giuridico, che soffoca le imprese.

Approfittando dell'eccezionalità dell'evento, potremmo correre il rischio di volerla fare diventare ordinarietà, anche quando Expo sarà passato.

Il decreto sul pubblico impiego illude i precari e manda in soffitta la meritocrazia

Giampiero Falasca, 2 settembre 2013

Un doppio binario per stabilizzare i “precari” della Pa. Lo prevede il decreto legge approvato dal Governo la scorsa settimana per gestire la flessibilità nel pubblico impiego. L’obiettivo è far uscire dalla flessibilità quelle persone che hanno maturato nel pubblico impiego una determinata anzianità lavorativa. Al riguardo, il Governo ipotizza due strade. Fino al 31 dicembre 2015, tutti i concorsi che saranno banditi dalla pubblica amministrazione dovranno riservare almeno il 50% dei posti disponibili a lavoratori che hanno maturato, presso l’ente che assume, almeno tre anni di lavoro negli ultimi cinque, anche non consecutivi, sulla base di uno o più contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. Dopo questa data, la regola resterebbe in vita, ma con una platea di possibili beneficiari più ampia, in quanto vi rientrerebbero anche i lavoratori somministrati e i collaboratori a progetto.

La prima regola è già vigente, in quanto trova posto nel decreto legge del Governo, mentre la seconda è solo una proposta contenuta in un disegno di legge in corso di presentazione.

Il significato di questo meccanismo è ambivalente: da un lato, il datore di lavoro pubblico, cosciente di aver abusato della flessibilità, in qualche modo prova a riparare il danno. Da un altro lato, però, il rimedio rischia di essere peggiore del male, in quanto il requisito dell’anzianità di servizio diventa prioritario rispetto al merito e alla competenza, con buona pace del principio costituzionale di efficienza della Pubblica amministrazione.

Il provvedimento prevede poi un rafforzamento, seppur timido, l’aggiunta dell’avverbio «esclusivamente», alla norma che già vietata di usare i contratti diversi dal lavoro subordinato a tempo indeterminato, a meno che non ci fossero esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale. Il cambiamento è sostanzialmente irrilevante, nel senso che l’avverbio si inserisce in un divieto che era già sufficientemente chiaro ed esaustivo. Poco significative anche le norme del decreto che dovrebbero restringere lo spazio di utilizzo del contratto a termine. Viene ribadito un concetto ampiamente pacifico – il contratto a termine stipulato in violazione delle regole di utilizzo del lavoro flessibile nella Pa è nullo –, anche se da tale nullità non deriva la trasformazione del rapporto ma solo il diritto al risarcimento del danno. Anche la norma che stabilisce la responsabilità erariale del dirigente che firma contratti in violazione delle nuove regole e preclude il suo diritto alla retribuzione di risultato non fa altro che ripetere concetti già noti. L’unica vera innovazione di carattere restrittivo riguarda il contratto a termine acausale; viene precisato, infatti, che tale contratto non può essere usato dalla Pubblica amministrazione.

Avviso ai naviganti. Ricomincia l'insensato balletto Expo-flessibilità. Si salvi chi può*Giampiero Falasca, 6 settembre 2013*

Le idee banali, si sa, in Italia diventano subito dominanti. Prima dell'estate è entrata con prepotenza nel dibattito pubblico un'idea secondo la quale l'evento Expo merita regole del lavoro flessibili, in deroga a quelle ordinarie.

Questa idea, come si diceva, è talmente banale che sta avendo un successo.

Eppure fa acqua da tutte le parti: per quale motivo l'Expo merita regole flessibili, mentre l'azienda che produce mocassini a Cassino oppure il padroncino di Conegliano Veneto possono affogare nella burocrazia normativa?

Se c'è un problema di flessibilità, va risolto per tutti.

Ovviamente il luogocomunismo ignora queste sottigliezze da tecnici noiosi, e quindi nelle prossime settimane assisteremo a una riedizione di quanto già accaduto a luglio: si parlerà per settimane di regole nuove ma poi si scoprirà che queste valgono per poche centinaia di lavoratori.

Come al solito, i giornali avranno fatto i loro titoli, ma nel mercato del lavoro non sarà cambiato nulla.

Associati in partecipazione: la sanatoria cancella gli illeciti e i verbali

Giampiero Falasca, 12 settembre 2013

Il percorso di stabilizzazione lavorativa degli associati in partecipazione con apporto di lavoro introdotto dall'art. 7 bis della legge n. 99/2013 (di conversione del DL n. 76/2013) produce un doppio effetto: da un lato garantisce all'ex associato l'assunzione a tempo indeterminato, e dall'altro produce un forte effetto deflattivo delle liti, potenziali o pendenti, connesse al rapporto di associazione intercorso tra le parti.

Questo effetto deflattivo si produce in diverse direzioni. Nei rapporti tra il datore di lavoro e l'ex associato, si cancella ogni lite potenziale, non come effetto automatico dell'utilizzo della procedura, ma in maniera indiretta: la norma prevede infatti che l'ex associato che vuole accedere alla stabilizzazione, dopo la firma dell'accordo sindacale generale, deve sottoscrivere un apposito atto di conciliazione individuale secondo quanto previsto dagli articoli 410 e seguenti del codice di procedura civile. In altri termini, l'associato e il committente devono firmare un accordo mediante il quale rinunciano a tutte le possibili rivendicazioni reciproche, e tale firma deve essere apposta in una delle sedi che, secondo la legge, rendono irrevocabile il consenso individuale (la Direzione Territoriale del Lavoro, le commissioni sindacali, ecc.). Questi atti di conciliazione, precisa la legge, devono avere un contenuto molto ampio, ed estendersi ad ogni aspetto relativo ai pregressi rapporti di associazione. Per bilanciare questa rinuncia, il lavoratore ottiene, oltre all'assunzione a tempo indeterminato, una garanzia di stabilità occupazionale, seppure temporanea: per 6 mesi sono vietati licenziamenti c.d. economici, e quindi il datore di lavoro può recedere dal rapporto solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Gli atti di conciliazione non producono efficacia immediata. Il datore di lavoro, infatti, è tenuto a pagare all'apposita gestione separata Inps un "contributo straordinario integrativo", che serve ad incrementare il futuro trattamento previdenziale dell'associato: il valore del versamento è molto contenuto, si tratta di una somma pari al 5 per cento della quota di contribuzione a carico degli associati per un periodo non superiore a sei mesi.

La procedura ha un effetto deflattivo anche verso le liti attuali o potenziali con soggetti terzi, quali gli organi di vigilanza. A tale riguardo, la legge prevede che l'accordo sindacale che avvia la procedura, insieme agli accordi conciliativi ed ai contratti di assunzione, deve essere depositato presso la competente sede dell'INPS entro il 31 gennaio 2014. Dopo il deposito, l'Inps verifica la correttezza dei documenti e, in caso positivo, si verifica un effetto estintivo verso tutti gli illeciti materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali.

L'effetto estintivo si produce per tutti i periodi antecedenti alla procedura, anche nei confronti di aziende che siano destinatarie di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi

www.lavoroeimpresa.com

concernenti la qualificazione dei rapporti di associazione pregressi (tali provvedimenti, peraltro, restano sospesi fino al completamento della procedura).

Ultimo, ma non meno importante, effetto della procedura è quello che si produce verso i provvedimenti amministrativi emanati a seguito di attività ispettiva. Tali provvedimenti perdono definitivamente efficacia al momento in cui si completa la procedura: l'effetto estintivo si verifica anche se ci sono sentenze giudiziali che hanno convalidato il provvedimento, con l'unico limite che non deve trattarsi di sentenze passate in giudicato. L'estinzione investe anche le pretese contributive, assicurative e le sanzioni amministrative e civili connesse ai provvedimenti ispettivi. Da notare che la legge estende questi effetti anche ai tirocini, ma sembra un refuso, in quanto manca qualsiasi riferimento a tali rapporti nella parte in cui si prevede la procedura di avvio della procedura.

Quel mistero buffo dei tirocini. Refuso o sanatoria nascosta?

Maria Carla De Cesari (Il Sole 24 Ore, 12 settembre 2013)

Come una matrioska la sanatoria per gli associati in partecipazione porta con sé un'altra regolarizzazione, quella sui tirocini che sono stati contestati in occasione di un'ispezione. Basta pagare il ticket per gli associati e "scompaiono" gli illeciti non solo per i rapporti di associazione ma anche per le forme di tirocinio. Lo prevede l'articolo 7 bis della legge 9/2013, che ha convertito il DL 76.

La misura sembra occhieggiare la pratica di marketing, secondo la quale "paghi uno e prendi due". È un fatto che anche le leggi devono rispecchiare i costumi e, in fondo, si potrebbe ammettere che non c'è nulla di male a offrire un piccolo premio per chi dimostra la buona volontà di regolarizzare la propria posizione, a un anno di distanza, dopo che la riforma Fornero del 2012 aveva stretto il cerchio intorno all'utilizzo sfrenato dei rapporti di associazione in partecipazione al posto di un ordinario contratto di lavoro subordinato.

In realtà, il riferimento ai tirocini contenuto nell'articolo 7 bis della legge 99 è stato letto, da qualche parte, come una svista. Si potrebbe trattare di un «semplice refuso» materiale, anche se è strano che i tirocini compaiono per due volte nel comma 7 dell'articolo 7 bis.

D'altra parte c'è spazio per una lettura più maliziosa, come propone Adapt nelle prime riflessioni sulla riforma del lavoro. La possibilità è che il proponente della norma avesse in mente un caso concreto «da sanare che oltre agli associati implicava un non corretto utilizzo degli stage. Non pare infatti che la norma (...) possa essere in futuro utilizzata per arginare il fenomeno alquanto diffuso dell'abuso sistematico dei tirocini formativi e di orientamento».

Una buona chiave di lettura è fornita dalla circolare 35 del ministero del Lavoro, a commento della legge 99. «Il buon esito della verifica (da parte dell'Inps, sulla procedura di regolarizzazione, ndr) comporta "relativamente ai pregressi rapporti di associazione o forme di tirocinio", l'estinzione degli illeciti previsti dalle disposizioni in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali "anche connessi ad attività ispettiva già compiuta" alla data di entrata in vigore delle legge 99/2013 (23 agosto 2013) e "con riferimento alle forme di tirocinio avviate dalle aziende sottoscrittrici dei contratti collettivi"». Il ministero chiosa: la stabilizzazione riguarda solo i falsi associati ma questo comporta che saranno estinti i provvedimenti sanzionatori «concernenti l'impiego sia di associati in partecipazione che di tirocinanti, adottati sulla base di un medesimo accertamento ispettivo».

Alla fine di questo excursus non resta che ribadire le condizioni per fruire della doppia sanatoria: la stabilizzazione degli associati (la legge 92 ha fissato il limite di tre per ogni attività) è subordinata alla stipula di contratti collettivi nel periodo tra il 1° giugno al 30 settembre 2013 tra aziende e associazioni (di qualsiasi livello) dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. I contratti

devono prevedere l'assunzione con contratto di lavoro subordinato, anche con la fruizione delle agevolazioni contributive.

I lavoratori interessati dovranno firmare un atti di conciliazione e il datore di lavoro dovrà versare, alla Gestione separata Inps, il 5% della quota di contribuzione a carico degli associati, per un massimo di sei mesi.

Tutto questo costituirà una liberatoria nei confronti di eventuali provvedimenti amministrativi e giurisdizionali, relativi anche a eventuali illeciti registrati nei tirocini formativi. Attenzione: occorrerà ricordarsi di depositare all'Inps entro il 31 gennaio: i contratti collettivi, gli atti di conciliazione, i contratti di lavoro a tempo indeterminato e l'attesto di versamento alle gestione separata.

Le Agenzie per il lavoro sperimentano il MOG, un po' part time, un po' lavoro intermittente.

Finalmente innovazione

Giampiero Falasca, 16 settembre 2013

L'ipotesi di rinnovo del Ccnl per i lavoratori somministrati siglata l'11 settembre scorso da Assolavoro e dalle organizzazioni sindacali di settore contiene uno strumento di gestione dell'orario di lavoro molto creativo e innovativo, il c.d. "monte ore garantito". Con questa definizione, l'accordo fa riferimento ad un regime di orario che consente all'impresa utilizzatrice di richiedere le prestazioni lavorative del somministrato solo quando sono effettivamente necessarie. La somiglianza con il lavoro intermittente, da un lato, e con il part time, dall'altro, è notevole, ma vi sono elementi di originalità rispetto a queste fattispecie. Il lavoratore, al momento dell'assunzione, concorda con l'Agenzia per il lavoro una fascia orario di disponibilità: sulla base di tale intesa, l'utilizzatore ha il diritto, giorno per giorno, di decidere se chiamare o meno il lavoratore, in funzione delle proprie esigenze organizzative e nel rispetto della fascia e dando un preavviso di almeno 24 ore. Le fasce di disponibilità sono tre: antimeridiana, postmeridiana e serale notturna. A queste se ne può aggiungere un'altra, definita di comune intesa tra le parti, per un arco massimo di 6 ore. Il lavoratore è obbligato a rispondere alla chiamata, se questa ricade nella fascia concordata, e può essere sanzionato sul piano disciplinare per l'eventuale assenza ingiustificata (oltre a perdere il diritto alla retribuzione minima per le ore di assenza). Invece, se l'utilizzatore chiede la prestazione fuori dalla fascia minima garantita, il lavoratore non ha alcun obbligo di svolgere l'attività lavorativa. Il lavoratore coinvolto nel meccanismo ha diritto ad un compenso minimo garantito, pari al 25% della retribuzione spettante ai lavoratori a tempo pieno impiegati con medesima qualifica e livello presso l'utilizzatore. Con questa quota minima, viene coperta l'attività lavorativa corrispondente a un quarto dell'orario di lavoro pieno: se il dipendente supera questo monte ore, ha diritto di vedersi retribuito il lavoro supplementare svolto, secondo la retribuzione oraria normale, senza maggiorazioni. La maggiorazione retributiva è invece dovuta nel caso in cui l'orario di lavoro effettivamente svolto determini il superamento dell'orario normale di lavoro definito dal ccnl applicato dall'utilizzatore. Il meccanismo è attivabile solo in caso di contratto di somministrazione a termine della durata non inferiore a 3 mesi, e in fase di prima applicazione solo per alcuni settori (turismo, gdo, logistica, alimentare, agricoltura, tlc e servizi alla persona). L'accordo collettivo prevede anche una forma di consolidamento dell'orario: se per almeno 6 mesi viene superata del 20% la quota oraria minima garantita, il monte orario minimo cresce del 10%. La misura ha carattere sperimentale, tanto che le parti prevedono un monitoraggio semestrale per i primi 18 mesi di vigenza, ma sembra poggiare su basi giuridiche solide. Pur essendo molto flessibile, l'orario di lavoro è collocato dentro griglie predeterminate che consentono – come richiesto in maniera costante dalla giurisprudenza, anche

www.lavoroeimpresa.com

costituzionale, in tema di part time – al lavoratore di organizzare la propria vita personale. Questo sistema sarà concretamente utilizzabile solo dopo che le parti stipulanti la bozza di accordo avranno ricevuto l'assenso dei propri iscritti ed associati all'intesa e, sulla base di questa ratifica, avranno redatto il testo definitivo del ccnl. Si tratta di un passaggio che dovrebbe completarsi entro la fine di settembre.

La disdetta del contratto dei bancari: che succede ora?

Cristina Casadei (Il Sole 24 Ore, 18 settembre 2013)

Un nuovo modello di contratto dei bancari che nasca da una trattativa che non sia di manutenzione ma che riscriva tutto l'impianto contrattuale. Con la disdetta del ccnl del 19 gennaio 2012, in anticipo di 10 mesi rispetto alla naturale data di scadenza, l'effetto voluto da Abi sembra lo stesso che hanno causato le nuove tecnologie sul lavoro dei bancari. Il sindacato ha già risposto alla disdetta unitariamente con uno sciopero ed è sul piede di guerra.

Ha fatto molto rumore la scelta dell'Associazione bancaria italiana. Il significato concreto è la stessa Abi a spiegarlo nella lettera indirizzata ai sindacati quando scrive che non intende prorogare il ccnl del 19 gennaio 2012, «in difetto di auspicabili accordi, oltre la data di scadenza». Questo significa che i bancari potranno stare tranquilli che l'accordo passato alla storia come quello dell'orario lungo, sarà il contratto di lavoro a cui fare riferimento fino al 30 giugno del 2014. A meno che le parti non raggiungano l'intesa su un nuovo contratto prima. Poi però c'è il rischio di ritrovarsi senza contratto, se non se ne sigla subito uno.

«Le attuali regole del contratto dei bancari prevedono che la disdetta del contratto debba essere data con sei mesi di anticipo. Altrimenti vi è il rinnovo tacito per un triennio e quindi il vecchio contratto rivale per tre anni», spiega Giampiero Falasca, responsabile del dipartimento lavoro dello studio legale Dlapiper. In questo caso particolare però Abi ha disdettato il contratto con dieci mesi di anticipo e quindi «se entro il 30 giugno del 2014 le parti non raggiungono una nuova intesa e non firmano un nuovo contratto, a partire dal 1° luglio del 2014 le aziende non hanno più l'obbligo di applicare il ccnl del 19 gennaio 2012».

Teoricamente, quindi, le banche potrebbero regolare unilateralmente il rapporto di lavoro.

A 360°, quindi dagli orari, agli inquadramenti, alle retribuzioni? Non proprio perché si devono pur sempre fare i conti con la giurisprudenza e la Costituzione. Per esempio «l'azienda non potrebbe ridurre i trattamenti economici perché secondo l'articolo 36 della Costituzione la retribuzione deve essere proporzionata e sufficiente al lavoro svolto e quindi il metro è il vecchio contratto di lavoro», osserva Falasca. Sul fronte della retribuzione, almeno quella prevista dal contratto, le conseguenze non sarebbero enormi.

Ci sarebbe però il problema di dover regolare nuovamente tutto il rapporto di lavoro.

Un'ipotesi che non conviene ai lavoratori, perché «tutta una serie di istituti e voci storiche di origine contrattuale rischiano di andare persi». Ma non conviene neppure alle banche perché «è un grande problema tecnico regolare tutto il rapporto di lavoro con una fonte diversa dal ccnl», spiega Falasca.

Per quale motivo allora viene disdetto il contratto del credito? Anche in questo caso la risposta si trova nella lettera consegnata ai sindacati. E cioè per avviare «una riflessione approfondita finalizzata ad una complessiva revisione dei contratti di lavoro in vigore».

Quindi le banche vogliono un nuovo modello di contratto e tra le righe spiegano che la trattativa che chiedono di avviare con il sindacato non sarà di manutenzione. Scegliendo di disdettare il contratto, con l'effetto di non prorogare lo stesso oltre il 30 giugno del 2014, Abi ha accelerato la partenza del negoziato verso un nuovo modello di contratto. Dettando date e scadenze.

Assunzione giovani, parte l'indecorosa lotteria degli incentivi e spuntano gli apprendisti

Giampiero Falasca, 19 settembre 2013

L'Inps ha diffuso le istruzioni da seguire per godere gli incentivi all'assunzione di giovani di età non superiore a 29 anni, introdotti dalla riforma Letta (Circolare 131 del 17 settembre 2013).

L'istituto ha precisato che anche le assunzioni di apprendisti saranno oggetto dell'incentivo, in quanto sono considerate dal D.lgs. 167/2011 come assunzioni a tempo indeterminato; l'importo dell'incentivo peraltro sarà limitato, perché è previsto un abbattimento della somma erogabile.

Si tratta, in ogni caso, di una scelta coraggiosa ma anche sorprendente, considerato che l'apprendistato ha comunque una stabilità ridotta rispetto al lavoro a tempo indeterminato ordinario e, soprattutto, gode già di importanti incentivi; inoltre, c'è qualche dubbio sulla solidità normativa della decisione.

La circolare precisa la decorrenza delle assunzioni che possono godere degli incentivi (quelle effettuate a partire dal 7 agosto 2013) e, infine, ricorda che i beneficiari dovranno essere in regola con tali situazioni dovranno osservare le norme vigenti in tema di regolarità contributiva, de minimis, sicurezza nei luoghi di lavoro e il coordinamento con altre agevolazioni contributive.

Per ottenere l'incentivo, le aziende dovranno affrettarsi a fare la domanda sul sito <http://www.inps.it>, in quanto saranno incentivate solo le risorse coperte dal primo stanziamento di fondi (si stima che sia sufficiente per 15 mila assunzioni), e sarà seguito il criterio della data di presentazione della domanda.

La combinazione di questi due fattori – poche risorse, assegnate con il click day – toglie alla misura il carattere di incentivo (chi mai può essere convinto ad assumere da una misura così incerta?) e la trasforma in qualcosa di diverso: si tratta, di fatto, di un premio pagato dallo Stato ai più fortunati.

In fondo di lotterie ce ne sono molte, questa è solo un po' più originale delle altre; per le politiche del lavoro serie, bisogna aspettare la prossima riforma.

Per leggere il testo della circolare:

<http://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%20131%20del%2017-09-2013.pdf>

75 pagine di istruzioni per l'incentivo e un libro dei sogni. #DestinazioneItalia o #DestinazioneDeclino?

Giampiero Falasca, 20 settembre 2013

Mentre il Governo prepara il piano Destinazione Italia, che dovrebbe servire ad attirare investimenti nel nostro Paese, vengono pubblicate le istruzioni per ottenere l'incentivo per le assunzioni di giovani.

Il confronto tra i due documenti è impietoso.

Il piano "Destinazione Italia" contiene un sacco di belle idee (c'è persino il testo unico del lavoro, si spera semplificato) ma ha un piccolo problema: non è neanche un disegno di legge, ma un piano che sarà discusso con il Paese.

Questo vuol dire che il Governo è talmente incapace di decidere che si affida, ancora una volta, ad annunci utili per fare conferenze stampa.

Ma se passiamo alle cose concrete fatte, il quadro non migliora, anzi. Gli incentivi al lavoro previsti dalla riforma Letta possono essere fruiti seguendo delle istruzioni contenute in una guida di 75 pagine.

Insomma, si sventolano libri dei sogni, ma non si ha il coraggio di renderli concreti, e si approvano misure cervellotiche che aumentano la burocrazia e non servono a nulla.

Serve un commento?

Non crediamo: suggeriamo solo di cambiare il nome al piano. Si potrebbe chiamare "destinazione declino".

Per leggere il documento:

http://www.slideshare.net/Palazzo_Chigi/destinazione-italia-26465193

Doppia procedura per i somministrati. Quando comanda la burocrazia

Giampiero Falasca, 23 settembre 2013

La procedura di conciliazione preventiva prevista per i licenziamenti fondati su un giustificato motivo oggettivo si applica anche verso i lavoratori somministrati che, alla fine di una missione, sono licenziati dall'agenzia per il lavoro per mancanza di occasioni di lavoro. Così la risposta ad interpello n. 27 con la quale il Ministero del lavoro si è espresso negativamente su un quesito formulato da Asso Somm, una delle tre associazioni delle Agenzie per il lavoro (le altre sono Assolavoro, la più rappresentativa sul piano numerico, e Alleanza Lavoro). La questione ha una sua rilevanza, in quanto il ccnl del 2008 ha istituito – quando ancora non esisteva la conciliazione preventiva introdotta dalla legge Fornero – una procedura obbligatoria da seguire nei confronti dei lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato che restano privi di impiego. Sulla base di tale procedura, l'Agenzia per il lavoro, una volta cessata la missione del lavoratore assunto a tempo indeterminato, deve attivare un percorso che inizia con un accordo sindacale, e prevede la realizzazione di alcune misure di ricollocazione: solo al termine di questo percorso, che dura almeno 6 mesi, l'Agenzia per il lavoro può licenziare il dipendente per giustificato motivo oggettivo. Questo percorso si è complicato con l'introduzione dell'ulteriore procedura prevista dalla legge Fornero, che si applica negli stessi casi di quella prevista dal ccnl, con la conseguenza che le procedure da seguire sono diventate due, ognuna caratterizzata da molti adempimenti. La questione non può essere risolta con un interpello, in quanto la risposta del Ministero appare ineccepibile, la legge non ammette deroghe.

Una strada potrebbe essere la cancellazione della procedura sindacale o la sua estrema semplificazione, ora che è in fase di revisione il nuovo ccnl. L'interpello precisa, inoltre, che i lavoratori somministrati non devono essere conteggiati dalle imprese utilizzatrici ai fini del computo dell'organico aziendale (la procedura si applica solo sopra i 15 dipendenti per unità o 60 su scala nazionale).

Servizi per l'impiego: quell'inspiegabile centralismo dei centri pubblici

Giampiero Falasca, 30 settembre 2013

E' sotto gli occhi di tutti come il brutale colpo di coda della crisi economica che ha attraversato le economie mondiali e l'Europa abbia affossato le speranze occupazionali di milioni di giovani dell'intero vecchio continente. Le cifre diffuse dall'ISTAT sul tasso di disoccupazione della popolazione tra i 15 e i 24 anni del nostro paese svelano dati incresciosi che non riguardano solo il periodo attuale. Mostrano pure che negli ultimi trent'anni non si sia mai fatto abbastanza per dare ai giovani una percezione anche solo immaginaria del proprio futuro.

La Commissione Europea se ne è accorta, proponendo programmi mirati che vanno a supporto di una determinata fascia d'età, ultimo dei quali la "Youth Guarantee" (Garanzia Giovani).

Da noi, invece, si è permesso che il confronto sulla modalità di declinazione della Garanzia Giovani incrociasse inutilmente il tema della sempre opportuna riforma dei servizi all'impiego, il cui destino è indissolubilmente intrecciato a quello delle province.

Nonostante l'eliminazione delle province non riguardi il futuro prossimo, per effetto della sentenza della corte costituzionale, la sorte dei centri pubblici per l'impiego e delle loro strutture continua ad occupare il centro della scena, consentendo così di poter giustamente denunciare il rischio che i fondi della Garanzia Giovani possano finire per finanziare la loro sopravvivenza piuttosto che le vere assunzioni dei giovani.

Per contrastare questa denuncia, sono state già avanzate sottili controdeduzioni degne del miglior professionismo del cosiddetto "combinato-disposto". Infatti, secondo alcuni, i Centri Pubblici per l'Impiego (CPI) avrebbero l'onere principale di accogliere lo tsunami dei giovani in cerca di occupazione, per effettuare una prima "diagnosi" ed indicare il percorso ed i servizi più adeguati di Garanzia Giovani.

Ci si dovrebbe chiedere se davvero i CPI possano rispondere in modo efficace a tale compito e se veramente ha un senso considerarli l'unico punto di accesso per i servizi al lavoro. Dopo non poche difficoltà, anche di natura ideologica, si è riusciti a creare un sistema duale con cui stimolare una sana competizione tra servizi pubblici e privati autorizzati ed accreditati per la creazione di un mercato del lavoro più efficiente ed inclusivo. Non si riesce davvero a capire perché solo i centri pubblici all'impiego possano fare la cosiddetta accoglienza per il successivo smistamento su altri servizi per il lavoro, anche di natura privata. Se si paventassero eventuali conflitti d'interesse in capo ad un soggetto privato che effettua sia l'accoglienza sia l'erogazione di servizi, forse si dovrebbero cercare soluzioni diverse piuttosto di procedere con vincoli che rischiano di attribuire nuovamente al servizio pubblico funzione di mero contatto burocratico.

È auspicabile che non si intenda fare passi indietro rispetto a quanto fatto negli ultimi dieci anni di non facile transizione. Piuttosto, dovremmo convenire sui principi di immediatezza, efficienza, certezza degli obiettivi e garanzia degli interventi. Per questo, le risorse che Bruxelles intende mettere a disposizione dovranno ineccepibilmente essere utilizzate nell'interesse unico dell'occupazione giovanile attraverso i migliori attori e mezzi che abbiamo a disposizione.

Apprendistato: in vigore l'ennesima mini riforma, con la speranza che sia l'ultima.*Giampiero Falasca, 3 ottobre 2013*

Dal 1 ottobre è operativa l'ennesima riforma dell'apprendistato professionalizzante. L'art. 2 del decreto n. 76/2013 prevedeva l'entrata in vigore di nuove regole in materia, alla fine di un percorso molto articolato: si assegnava alla conferenza Stato Regioni il compito di definire, entro il 30 settembre 2013, apposite linee guida capaci di garantire regole uniformi per questo contratto, e si prevedeva in via sussidiaria l'entrata in vigore di un pacchetto di norme, in caso di mancata definizione delle linee guida. La Conferenza Stato Regioni non ha adottato entro il termine assegnato le linee guida di propria competenza, e quindi sono entrate in vigore le regole "sussidiarie" previste dal decreto. Queste disposizioni non modificano la struttura del contratto e sono molto contenute anche sul piano numerico, in quanto, nonostante i tanti luoghi comuni che sono dispensati al riguardo, con l'approvazione del Testo Unico, avvenuta nel 2011, la disciplina risulta ormai abbondantemente semplificata.

La prima modifica riguarda il piano formativo, quel documento che deve essere firmato dalle parti al momento dell'avvio del periodo di apprendistato, e che definisce il percorso di formazione che sarà erogato al lavoratore. La modifica al riguardo è molto semplice: si prevede che l'obbligo di compilare il piano sussiste solo per la sola parte di formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche (la c.d. formazione professionalizzante), mentre la redazione del documento può essere omessa per la parte di formazione di base e di carattere trasversale. Pertanto, il datore di lavoro non è tenuto, al momento della redazione del piano, ad informarsi circa l'eventuale formazione regionale, con indubbi vantaggi pratici. La seconda innovazione riguarda le modalità con cui deve essere effettuata, da parte del datore di lavoro, la registrazione della formazione e della qualifica professionale acquisita alla fine del periodo di apprendistato. Dal 1 ottobre questo adempimento deve essere attuato utilizzando come modello "il libretto formativo del cittadino", uno modello definito anni fa da un decreto del Ministro del lavoro (DM 10 ottobre 2005). Non si tratta di una grande innovazione, in quanto il modello di libretto formativo era già molto utilizzato, ma la formalizzazione legislativa può aiutare a ridurre eventuali remore circa questo aspetto. La terza innovazione è quella un po' più oscura. Prevede la riforma che, per le imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale. Questa disposizione genera qualche dubbio, sia perché nel Testo Unico esisteva una norma sostanzialmente identica (l'unica differenza sta nel fatto che la disposizione precedente lasciava facoltà di accentrare le regole, questa sembra più rigida, generando qualche problema di coordinamento), sia perché la norma dovrebbe spiegare meglio quali sono le disposizioni regionali cui si fa riferimento.

Considerato che le regioni non hanno più un ruolo di legislatore in tema di apprendistato, il rinvio alle norme regionali dovrebbe essere riferito alla sola disciplina della formazione di base.

Nel complesso, queste modifiche, pur avendo una portata contenuta, potrebbero dare una spinta psicologica verso l'utilizzo di un contratto che nell'ultimo decennio è stato duramente colpito dalla burocrazia ma che, dal 2011, è stato molto semplificato, anche se il mercato del lavoro non se ne è ancora accorto.

P. Varesi (Isfol): l'apprendistato non decolla per colpa delle imprese

Piero Antonio Varesi, 4 ottobre 2013 (Da "La nuova del lavoro", Corriere.it, di Maurizio Di Lucchio)

«La riforma Fornero ha fatto crollare le assunzioni in Italia? Una stupidaggine. E se l'apprendistato non decolla non è solo a causa degli ostacoli burocratici: **nella cultura del nostro paese c'è ancora la percezione che non spetti al datore di lavoro farsi carico della formazione di un giovane.**»

Lo afferma Pietro Antonio Varesi, presidente dell'Isfol, interpellato dalla Nuvola per un giudizio sugli effetti che la legge firmata dall'ex ministro ha avuto sul mercato del lavoro e sulla diffusione del contratto di apprendistato.

L'analisi si basa sui numeri del rapporto Isfol sugli avviamenti dei contratti di lavoro post riforma. **Stando ai dati, c'è stato un lieve aumento di assunzioni nell'ultima parte dell'anno scorso e un crollo verticale** da gennaio a marzo di quest'anno (-10,4% rispetto allo stesso periodo del 2012 e -1% rispetto ai tre mesi precedenti).

«È difficile – osserva il presidente dell'Isfol – individuare un rapporto diretto tra la riforma e gli avviamenti perché c'è stata una crisi pesante di tutta l'economia: i primi tre mesi del 2013 sono stati tra i peggiori negli ultimi decenni per quanto riguarda il mercato del lavoro».

Tuttavia, alcune indicazioni sui contratti che hanno riscosso più successo all'indomani del varo della legge 92/2012 si possono trarre. **«È da considerare positivo che la riforma abbia contribuito a far diminuire drasticamente il lavoro a chiamata, facendolo tornare a una dimensione fisiologica, e a far cadere le co.co.co.: le restrizioni sembrano aver funzionato».**

Pur diminuendo in numero assoluto, i contratti a tempo determinato hanno avuto la maggiore incidenza sul totale dei nuovi rapporti di lavoro (67,5%), **segno che, secondo il numero uno dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale, «l'allentamento delle restrizioni previsto dalla riforma sta spingendo verso una flessibilità buona».**

Viceversa, c'è stata una decisa flessione negli avviamenti con contratto a tempo indeterminato (-10,2% **su base tendenziale nel primo trimestre 2013**), a dimostrazione che **«i datori di lavoro hanno poca fiducia** sulle prospettive dell'economia e hanno minore esigenza di manodopera stabile».

Discorso a parte merita l'apprendistato che – ricorda Varesi – **«c'entra poco con la legge Fornero: questo contratto è stato riformato con il decreto legislativo 167 del 2011 (il Testo unico sull'apprendistato, ndr)».** In base a questa osservazione, pertanto, nella valutazione bisogna tener conto anche e soprattutto di questo intervento legislativo.

«Finché le regole sono rimaste incerte (il decreto prevedeva che i datori di lavoro potessero assumere apprendisti secondo la nuova disciplina **quando i contratti collettivi avessero inserito norme specifiche sull'apprendistato, ndr**) **c'è stato un rallentamento degli avviamenti, ma quando le**

parti sociali hanno firmato gli accordi, e siamo all'aprile del 2012, abbiamo osservato una piccola ripresa delle nuove assunzioni con contratto di apprendistato fino a dicembre. Poi, dall'inizio del 2013, c'è stato il crollo, dovuto anche alle condizioni generali dell'economia».

Secondo Varesi, che è anche docente di Diritto del lavoro all'Università Cattolica di Piacenza, l'obiettivo dichiarato da Elsa Fornero di rendere l'apprendistato il contratto prevalente per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro è ancora lontano dall'essere raggiunto.

Individuare le cause dello scarso appeal di questa formula esclusivamente negli intoppi burocratici è però riduttivo: «I datori di lavoro – afferma il professore – **lo vedono come un contratto impegnativo anche dal punto di vista psicologico poiché assumere un apprendista è considerato un investimento sul futuro**, che evidentemente in questo momento di sfiducia pochi si sentono di fare».

All'ostacolo psicologico si aggiunge quello culturale: molti imprenditori italiani, a detta di Varesi, non accettano per forma mentis di affrontare gli oneri formativi previsti dal contratto di apprendistato:

«Fatta eccezione per Bolzano, dove questo istituto funziona al pari della formazione duale alla tedesca, in tanti sono ancora convinti che l'unica formazione che si possa dare sia quella on the job e hanno nostalgia del contratto di formazione-lavoro, che prevedeva importanti sgravi contributivi e pochi obblighi in ambito formativo: se la formazione non deve rientrare nel contratto allora parliamo chiaro e troviamo un'altra forma contrattuale per l'inserimento dei giovani».

Parlare di ritardo culturale e di esitazioni legate alla crisi non significa tuttavia nascondere quanto pesino le pastoie burocratiche (a detta del Cna, una «via crucis») nel mancato successo di questa formula contrattuale. **«Da noi le piccole imprese fanno fatica a gestire tutti gli adempimenti», ammette il presidente dell'Isfol.** «Un elettrauto, per esempio, fa fatica a compilare il piano formativo individuale di un giovane apprendista».

La questione, a parere di Varesi, deve essere presa di petto ma si può risolvere: «Il problema organizzativo va affrontato essenzialmente dalle Regioni, **magari prendendo spunto da alcuni interventi sperimentali che hanno dato buoni frutti. Penso ai casi di coordinamento fra aziende, enti di formazione**, consulenti e persino direzioni territoriali del lavoro per sgravare gli imprenditori dalla trafila di adempimenti e fare in modo che gli ispettori trovino tutto in regola al momento dei controlli».

Si, ma la riforma di Fornero è riuscita a migliorare le cose anche sotto questo punto di vista?

«La legge dell'ex ministro – conclude Varesi – ha il merito di aver formulato la dichiarazione di intenti per cui questo istituto deve diventare il canale principale di accesso al lavoro per i giovani e, in più, ha introdotto qualche piccola innovazione per renderlo più appetibile. **Tuttavia, se in tanti anni non si è riusciti a convincere i datori di lavoro sull'utilità di investire per formare i giovani, non si può**

pretendere che l'atteggiamento cambi in poco tempo, anche in presenza di leggi che hanno agito positivamente in questa direzione».

Bonus assunzione, spreco oltre un miliardo*Federico Fubini (6 ottobre 2013, La Repubblica)*

Ricordate le proteste? Di fronte alle maglie strette della spesa, avevano coperto l'intero arco costituzionale. Governatori regionali di destra e sinistra insieme, anche nella scelta degli aggettivi. Per esempio questa nota congiunta del 16 maggio di Vendola (Sel, Puglia), Zingaretti (Pd, Lazio), Maroni (Lega, Lombardia) e Zaia (Lega, Veneto): "Il patto di stabilità è demenziale e cieco".

Oppure ancora Zingaretti, lo stesso giorno: "Se non si parte dai dati sul crollo delle risorse spendibili, non capiamo perché la gente si toglie la vita". O un paio di mesi prima i leghisti Maroni e Zaia: "I suicidi degli imprenditori sono un fatto nuovo ed epocale, dobbiamo sfondare il patto di stabilità".

Fin qui le parole. Poi però mercoledì scorso è arrivato il click day per il lavoro giovanile, le richieste di bonus su internet, e l'esito ha ispirato riflessioni più sobrie. Generosi nei giri di frase, i governatori del centro-nord si sono dimostrati succinti nelle risorse: del miliardo di euro che possono impiegare per favorire nuove assunzioni, non hanno messo a disposizione un solo euro. Non un centesimo. Zero assoluto.

In gioco ci sono le decontribuzioni fino a diecimila euro, grazie a fondi europei e nazionali, per i contratti ai giovani fino a 29 anni. Il provvedimento, filiazione del decreto del Fare di giugno, era stato approvato dal governo in luglio su iniziativa dei ministri Enrico Giovannini (Lavoro) e Carlo Trigilia (Coesione). Si prevede la riprogrammazione di fondi europei, e dei corrispettivi apporti nazionali, per ridurre i contributi per chi assume persone fra i 18 e il 29 anni. Con un tasso di disoccupazione giovanile al 40% e numeri ancora peggiori di inattivi – quelli che non cercano neanche più – uno sgravio sui contributi può dare nuove motivazioni. Il click day lo ha dimostrato: in poche ore sono arrivate dalle imprese settemila richieste di bonus per contratti a tempo indeterminato, di cui 1295 solo dalla Lombardia.

Dunque gli imprenditori sono pronti a dare lavoro, quando l'incentivo esiste. Peccato però che per ora non si possa andare oltre, perché le risorse sono già (quasi) finite con il primo click day. Il governo aveva dirottato su questo progetto 500 milioni di euro dal bilancio dello Stato, destinati ad accompagnare i fondi europei per le Regioni del Sud: Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia. In più, ha messo a disposizione altri 300 milioni per il centro-nord. Ma le prime domande di bonus fanno prevedere che il tetto sarà presto raggiunto.

Possibile? Sì, se le 15 Regioni del centro-nord continuano a tenere fermo il miliardo di euro circa del Fondo sociale europeo (più il cofinanziamento italiano) che non hanno ancora impegnato per altri progetti. Il premier Enrico Letta e il ministro Trigilia avevano dato alle Regioni un messaggio preciso: devolvere quei fondi al bonus assunzioni è un modo rapido ed efficace di utilizzarli, a maggior ragione

ora che in certi casi si affaccia il rischio di perdere le risorse non ancora spese. Il Veneto ha circa 150 milioni non impegnati, il Piemonte anche, il Lazio 200, la Lombardia circa 100 e la Toscana una settantina. C'è spazio per permettere molti più contratti di lavoro incentivati per i giovani. “Siamo in una situazione eccezionale – dice Trigilia – possiamo dare un segnale sull'uso efficace delle risorse”.

Invece, almeno per ora, niente. Inutile chiedersi perché, ma si può essere perdonati se si è colti da un sospetto: gli sgravi alle assunzioni sono anonimi e impersonali; non sono un favore elargito da un politico a un elettore con nome e cognome. Di solito invece le burocrazie e i politici locali dirottano i fondi europei verso progetti magari simili a fuochi di paglia, ma animati da imprese o individui precisi, che poi restano loro fedeli. Qualcuno magari le chiamerebbe clientele, scambi di favori finanziati dai fondi europei. Ma naturalmente non è vero, e da domani i governatori possono dimostrarlo: finanziando la decontribuzione sul lavoro per chi ne ha urgente bisogno.

E se cambiassimo nome all'apprendistato?*Giampiero Falasca, 8 ottobre 2013*

Lo potremmo chiamare “il mistero dell'apprendistato”: un contratto di lavoro molto conveniente per le aziende e i lavoratori, flessibile al punto giusto e non troppo complesso da utilizzare, che non esplose nel mercato.

Pesa un pregiudizio legato ai disastri del passato, quando le regioni hanno complicato troppo la materia. Le aziende, memori di quelle vicende non molto lontane nel tempo, non si fidano. Ma pesa anche un pregiudizio culturale dei giovani e del mercato, verso un contratto che evoca professioni considerate (a torto, peraltro, poco appetibili).

Eppure oggi un ingegnere potrebbe essere tranquillamente assunto come apprendista. Come uscirne? Con un po' di fantasia e di capacità comunicativa, si potrebbe partire dal nome. Via apprendistato, troviamo una definizione diversa. Noi proponiamo contratto di inserimento, il concorso è aperto!

Inoccubabili, quell'handicap che dà ragione a Giovannini

Tiziano Treu, (Europa Quotidiano, 11 ottobre 2013)

L'intervento del ministro Enrico Giovannini sulle difficoltà occupazionali dei giovani si basa su dati, anche internazionali, che dovrebbero essere visti con preoccupazione perché denunciano una grave situazione del nostro paese.

Uno degli handicap maggiori della nostra economia è il cosiddetto skill gap, cioè la debolezza della formazione dei nostri giovani e ancor più degli adulti. Non si tratta di denunciare gli italiani giovani come fannulloni ma di investire di più nel capitale umano, come lo stesso ministro sottolinea.

La nostra debolezza del sistema formativo è quantitativa, anzitutto, perché i livelli di istruzione dei nostri cittadini sono molto lontani dai livelli necessari per l'attuale società della conoscenza. Per esempio, noi abbiamo il 14 per cento di laureati contro il 29 per cento della Francia e il 27 per cento della Germania. All'opposto abbiamo il 44 per cento di italiani solo con la licenza elementare contro il 14 della Germania e il 29 della Francia. Se poi guardiamo ai settori disciplinari noi abbiamo il + 6% di laureati in scienze urbanistiche e - 7 per in scienze matematica, meno 5 per cento in economia etc. Quindi è una debolezza quantitativa e qualitativa.

Questo significa che anche le competenze che sono formate sono molto lontane dalle necessità del mercato del lavoro. Le debolezze che dovremmo curare dipendono anche, molto dal sistema scolastico che, come sottolinea bene Andrea Ichino sul Corriere della Sera, spende male e poco, e dipendono dagli stessi insegnanti, pagati poco e poco motivati anche perché si valorizza più l'anzianità del merito.

Questa è la riforma strutturale da fare se vogliamo avere più persone impiegabili in posti di lavoro qualificati come richiede la nostra economia.

Ma c'è l'altra faccia della medaglia che va sottolineata. Lo skill gap non riguarda solo i lavoratori dipendenti ma anche gli imprenditori e i professionisti, spesso. Per fare impresa nella globalizzazione non bastano le doti "spontanee" dell'industria degli anni Settanta e Ottanta, occorrono conoscenze e apertura sul mondo che molti nostri imprenditori, specie piccoli non hanno.

Ancora, in presenza di questo tipo di economia e di imprenditori poco forniti di conoscenze non c'è da stupirsi che il nostro sistema economico sia poco innovativo, come si vede anche dal fatto che sono caduti gli investimenti sia pubblici ma anche privati.

Così si alimenta un circolo vizioso, un'industria povera di cultura che utilizza poco anche i lavoratori che hanno un'istruzione e un potenziale alto. Infatti si stanno vedendo fenomeni di sottoutilizzo delle qualifiche esistenti e di giovani che vanno all'estero.

La flessibilità complessa

Giampiero Falasca (dallo speciale "Il diritto del lavoro", Il Sole 24 Ore, 16 ottobre 2013)

Tanta flessibilità, ma troppo complessa e in continuo cambiamento. Questo il risultato complessivo che ha prodotto, nel nostro paese, un decennio di riforme legislative incessanti, che hanno rovistato da cima a fondo il diritto del lavoro italiano. La legge Biagi, approvata nel 2003, ha sicuramente rotto il tabù, anche culturale, del lavoro flessibile, portando a compimento quel lavoro avviato con successo qualche anno prima col pacchetto Treu e delineato con grande progettualità nel Libro Bianco sul mercato del lavoro del 2001. Con la riforma Biagi hanno fatto ingresso nel nostro ordinamento contratti di lavoro capaci di dare un grado di flessibilità impensabile solo qualche anno prima: il lavoro intermittente, il lavoro accessorio, il nuovo part time, la somministrazione di personale "ordinaria" e lo staff leasing, ma anche il contratto a termine riformato poco prima, hanno portato aria fresca dentro un sistema di regole vecchio e asfittico. Con la legge Biagi, inoltre, sono stati razionalizzati in maniera importante altri istituti, come l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, sostituito dal contratto di inserimento (poi ingiustamente abrogato), e la collaborazione coordinata e continuativa, trasformata in lavoro a progetto con lo scopo di frenare gli abusi. Nonostante il grande sforzo compiuto da questa riforma, a distanza di un decennio il mercato del lavoro soffre ancora di una mancanza di flessibilità, da un lato, e di un ricorso eccessivo ai contratti irregolari, dall'altro. Come è possibile che ci troviamo in questa situazione? I motivi sono, essenzialmente, due. Le regole della legge Biagi si sono rivelate troppo complesse, minuziose e suscettibili di essere interpretate in diverse maniere. Di conseguenza, la loro applicazione è risultata difficile ed ha creato notevoli incidenti di percorso (eclatante il caso dell'apprendistato, sfociato in diversi contenziosi anche costituzionali, ma anche quello della somministrazione, investita da un contenzioso interpretativo rilevante, come peraltro il contratto a termine). La legislazione successiva non ha migliorato questo stato di cose ma, anzi, la complessità delle regole è aumentata. Un esempio di questo problema lo troviamo nella disciplina del lavoro a progetto; rispetto alle regole contenute della legge Biagi, la riforma Fornero del 2012 ha introdotto norme ancora più pesanti da applicare, creando le basi per una nuova stagione di contenzioso interpretativo. Questo percorso di complessità non è stato invertito o frenato dal decreto Giovannini del mese di giugno scorso, nonostante le grandi attese di semplificazione (su alcuni grandi temi come la causale dei contratti a termine) che si erano create intorno al provvedimento. Il decreto ha fatto piccoli interventi di aggiustamento, ma non ha provato a modificare l'architettura complessiva di un sistema che era, ed è rimasto, troppo complicato.

Proprio l'emanazione del decreto Giovannini conferma l'ulteriore problema che ha investito il diritto del lavoro dell'ultimo decennio: l'incessante produzione normativa. Il mancato impatto positivo delle

riforme determina una insoddisfazione diffusa tra le imprese e nel mercato del lavoro, che genera, a sua volta, una domanda di cambiamento delle regole, anche di quelle appena approvate. Ogni Ministro (ed ogni maggioranza parlamentare) prova a dare risposta a questa domanda, progettando nuove riforme, con la conseguenza che non si fa in tempo a digerire le nuove regole che queste cambiano. E' accaduto per l'apprendistato, semplificato nel 2011 ma ancora fermo al palo per una frenesia legislativa eccessiva che spiazza il mercato, e si è verificato in maniera marcata su tutti gli altri contratti flessibili, dal contratto a termine a quelli più marginali (si pensi al numero incredibile di modifiche apportate al lavoro intermittente o al lavoro accessorio).

Questi problemi sono accentuati da una carenza strutturale del nostro sistema: non esistono strumenti capaci di misurare l'efficacia nel breve, nel medio e nel lungo periodo delle riforme. Abbondano le analisi su singoli temi, ma non esiste ancora (nonostante sia invocate in numerose leggi) un sistema di monitoraggio strutturale in grado di darci conferma degli esiti occupazionali dei vari interventi normativi.

Contratti a termine: primi accordi collettivi sull'acausalità e lo stop and go*Giampiero Falasca, 16 ottobre 2013*

La contrattazione collettiva inizia a recepire le novità in materia di contratti a termine introdotte dal decreto legge n. 76/2013. Come noto, la riforma Fornero aveva creato notevoli impacci al mercato del lavoro, mediante l'innalzamento brusco della durata degli intervalli minimi che devono essere rispettati tra un contratto a termine cessato e un nuovo rapporto con lo stesso lavoratore, per le stesse mansioni: questi intervalli erano saliti da 10/20 giorni (il discrimine riguardava la durata, inferiore o superiore a 6 mesi, del rapporto precedente) fino a 60/90 giorni. Con il decreto n. 76/2013, questo intervallo è stato riportato a 10 giorni (20, se il precedente contratto ha avuto una durata superiore a 6 mesi), ed è stato dato ampio spazio alla contrattazione collettiva che, secondo la nuova disciplina, può definire i casi nei quali l'intervallo minimo non si applica.

Questo spazio viene utilizzato dall'intesa siglata il 10 ottobre scorso da Federalimentare, con diverse altre associazioni datoriali affini, e i sindacati di categoria maggiormente rappresentativi. Secondo l'intesa, per tutte le assunzioni a termine del settore, l'intervallo che deve sussistere tra un contratto a termine e l'altro è pari a 5 giorni (che diventano 10, se il contratto precedente superava i 6 mesi). Viene inoltre specificato che per le assunzioni di carattere sostitutivo (es. motivate dalla necessità di sostituire lavoratrici in maternità, o dipendenti assenti per ferie o malattia) non sono previsti intervalli minimi (ma per l'operatività di tale regola, si rinvia ad apposite intese aziendali). Queste intese sono molto utili, e dovrebbero essere stipulate soprattutto da quei comparti che, in maniera diligente, sotto la vigenza della legge Fornero avevano ridotto i termini dai 60/90 giorni a 20/30; non è pacifica, infatti, la conclusione – avallata anche dal Ministero del lavoro – per cui tali intese sarebbero ormai superate, perché si tratta di fonti diverse dalla legge, la cui invalidità può essere dichiarata solo all'esito di accertamenti molto complessi.

L'intesa disciplina anche il tema della causale. La legge Fornero ha introdotto la possibilità di non indicare la causale a certe condizioni (primo rapporto tra le parti, durata massima di 12 mesi), e il decreto lavoro del giugno scorso ha apportato alcuni correttivi al sistema, rimuovendo il divieto di proroga del rapporto privo di causale, e migliorando la quantità e la qualità dello spazio lasciato alle parti sociali per individuare casi aggiuntivi di esenzione. L'intesa collettiva del settore alimentare applica in maniera ampia proprio questo tipo rinvio, definendo alcuni casi che, in aggiunta rispetto a quelli già previsti dalla legge, non richiedono l'apposizione della causale al contratto a termine.

La prima ipotesi di esenzione è quella stipula di un secondo contratto a tempo determinato con un lavoratore che ha già lavorato con l'azienda, in precedenza, sulla base di un contratto a termine privo di causale; in tale ipotesi, anche nel nuovo contratto si può omettere la causale, a condizione che non

venga superata né la durata di 12 mesi né la durata del precedente rapporto, incluse eventuali proroghe. L'altra ipotesi nella quale non è richiesta la causale riguarda l'assunzione di un dipendente che già ha lavorato con la stessa azienda, ma (al contrario del caso precedente) sulla base di un contratto nel quale era apposta la causale. Anche in questa ipotesi, il nuovo rapporto non può superare i 12 mesi. Per questi contratti, infine, l'intesa stabilisce l'assenza di intervalli minimi tra un contratto e l'altro.

Garanzia giovani, sta per partire il piano. Funzionerà? Ah, saperlo

Giampiero Falasca, 22 ottobre 2013

Lavori in corso per l'attuazione della "Garanzia Giovani", l'ambizioso programma comunitario che mette a disposizione del nostro Paese, a partire dal 1 gennaio 2014, risorse importanti per sostenere l'orientamento e l'inserimento lavorativo delle ragazze e dei ragazzi in cerca della loro prima occupazione. Il decreto Letta di giugno scorso (dl n. 76/2013) ha dato l'avvio al progetto, costituendo per legge un gruppo di lavoro (una "struttura di missione", nel linguaggio legislativo), partecipato dal Ministero, dalle Province e dalle Regioni, e incaricato di definire le finalità e i criteri di gestione delle risorse comunitarie. La struttura di missione è stata costituita il 30 luglio, a settembre il Ministero del lavoro e gli enti locali hanno presentato le rispettive proposte, e, proprio in questi giorni, le parti stanno lavorando alacremente per fare la sintesi tra questi progetti, con l'obiettivo di concludere i lavori entro fine mese e, subito dopo, iniziare la messa a regime del piano, per essere pronti ed operativi al 1 gennaio 2014. Al momento, sembrano definiti alcuni passaggi chiave. Innanzitutto, è condivisa la visione di quello che deve essere il programma "garanzia giovani", cioè un progetto pilota finalizzato a realizzare politiche attive del lavoro basate sulle migliori prassi già sperimentate e rivolte ai giovani privi di lavoro. Questo sistema sarà basato su un piano nazionale, redatto con le Regioni, nel quale saranno definite in concreto gli obiettivi, le risorse, gli indicatori di risultati e i tempi di attuazione delle misure: è prevista anche la realizzazione di un sistema di monitoraggio continuo, che dovrà verificare il funzionamento e gli esiti del piano. La piattaforma informatica di riferimento sarà costituita dal sistema usato dai centri per l'impiego (Sil, sistema informativo lavoro) e dal sito del Ministero dedicato all'incontro tra domanda e offerta di lavoro (cliclavoro). Ma in concreto, quali azioni c'è da aspettarsi che siano definite? Una prima linea di sviluppo sembra essere quella della realizzazione di programmi di pre-orientamento nelle scuole. Una seconda, e più impegnativa, misura sembra essere quella della messa a disposizione, per ciascun giovane, di una misura di politica attiva che può consistere in un'opportunità di lavoro, un tirocinio, o la partecipazione ad attività formative o corsi professionalizzanti, compreso il servizio civile. Questi percorsi potranno essere finanziati individualmente, mediante il riconoscimento di voucher in favore dei giovani più bisognosi e meritevoli. L'effettiva realizzazione di questo passaggio determinerà il successo o il fallimento della strategia. L'obiettivo non è semplice, ma – nella logica del programma, improntato alla ricerca delle best practices – la pianificazione dovrà andare a cercare sul territorio quelle iniziative che, già oggi, hanno dato ottima prova di sé, come ad esempio la dote unica della Lombardia, che prevede per ciascun lavoratore un pacchetto di servizi personalizzati (riqualificazione, orientamento o ricerca di un lavoro). Il disoccupato può chiedere servizi a ciascun soggetto che fa parte della rete dei soggetti pubblici o privati accreditati e

gli operatori sono incentivati a proporre misure efficaci, visto che possono incassare una somma economica per i servizi svolti, ma solo se la persona presa in carico viene collocata con successo, con un lavoro o con un tirocinio. Questa è una strada che potrebbe essere adottata a livello nazionale; l'altra possibilità è assegnare le risorse europee in base alla capacità di allestire servizi di "livello" standard in tempi prestabiliti.

Il passato ci fa dire che la riuscita dell'operazione non sarà scontata. Il rischio che le risorse comunitarie vengano disperse in consulenze inutili ed azioni inefficaci è concreto, ma speriamo di doverci pentire presto di questa diffidenza.

Tirocini: un groviglio di norme regionali paralizza il contratto. Tutto merito della scellerata riforma del Titolo V

Giampiero Falasca, 24 ottobre 2013

Nonostante i diversi tentativi di individuare regole uguali per tutti, la materia dei tirocini formativi resta incastrata dentro un incomprensibile reticolo normativo. Le aziende che vogliono assumere un tirocinante si trovano di fronte a un sistema che, sebbene il territorio nazionale non sia molto vasto, regola con 21 discipline diverse (le norme delle regioni e quelle delle province autonome) lo stesso rapporto, il tirocinio. Questa situazione, solo in parte attenuata dai tentativi, pure meritevoli, di concentrare presso una sola regione le regole da applicare, deriva da una scelta tanto affrettata quanto dannosa, la cosiddetta riforma del Titolo V della Costituzione. Con questa riforma il legislatore ha trasformato quella che era una tradizione soprattutto gestionale e amministrativa – la specializzazione delle regioni sul tema della formazione – in una potestà legislativa di carattere, addirittura, esclusivo. Questa scelta ha avuto una portata dirompente, in quanto nel sistema delle fonti scaturito dal nuovo Titolo V, dare competenza esclusiva su una certa materia significa rendere incostituzionali tutte le norme provenienti sulla medesima materia da fonti diversi. In un solo colpo, il Titolo V ha spazzato (con rilevanti incertezze interpretative, peraltro) via la normativa statale che già esisteva – la legge n. 196/1997, nota anche come pacchetto Treu – ed ha creato una riserva esclusiva in favore delle Regioni, che ha impedito ogni possibile tentativo di individuare regole uguali per tutti. Ne hanno fatto le spese una norma, del tutto secondaria, contenuta nella legge Biagi, e tutte le altre norme nazionali che hanno sfiorato la materia come, da ultimo, l'art. 11 della legge n. 148 del 2011, che definiva regole minime che avrebbero dovuto essere rispettate dalle legislazioni regionali. Proprio questo aspetto – la definizione di standard minimi – è l'unica competenza ancora rimasta al livello nazionale, ma la nozione risulta troppo sfuggente ed espone ogni norma al sindacato della Corte Costituzionale. La legge Fornero ha tentato di ovviare in maniera indiretta a questo problema, con il sistema delle linee guida concordate tra le Regioni, ma l'esperienza di questi mesi dimostra che queste linee comuni, una volta declinate a livello regionale, hanno prodotto comunque regole differenti. Questa situazione danneggia innanzitutto le Regioni, sollecitate a fare un "mestiere" – quello del legislatore – di cui un sistema normativo già affollato non avverte il bisogno, mentre rischia di mettere in secondo piano quello che sanno e devono fare meglio, la gestione amministrativa delle politiche formative. Danneggia anche gli organi di vigilanza, che hanno di fronte un compito improbo, andare a verificare la regolarità di rapporti che hanno ben 21 fonti normative differenti. Danneggia, infine, anche i giovani che dovrebbero cogliere l'occasione del tirocinio come primo contatto con il mondo del lavoro. La confusione normativa, unita a regole discutibili che danno tante tutele, come se il tirocinio fosse una forma di lavoro subordinato, e

poca attenzione al lato formativo, crea un ambiente molto favorevole per quelli che vogliono fare i furbi, mentre mette a disagio quelle aziende che vorrebbero offrire reali esperienze formative ai giovani.

Ancora novità sull'apprendistato. Ci vuole una moratoria, prima che venga affossato anche questo contratto

Giampiero Falasca, 28 ottobre 2013

Non passa mese senza una novità in materia di apprendistato: ora una legge, ora una circolare, ora altro. Per mantenere in vita questa insana tradizione, dopo pochissime settimane dall'entrata in vigore delle norme del decreto Giovannini, le Regioni – che erano giunte alla scadenza del 30 settembre senza aver portato a termine il compito di elaborare delle linee guida in materia – il 18 settembre hanno approvato i propri indirizzi in materia.

Cosa c'è di nuovo in queste linee guida? Poco, pochissimo, praticamente nulla.

Ma allora a cosa servono? A nulla, ma intanto complicano il quadro, costringono tutti gli operatori a leggere, studiare, coordinare, capire, interpretare.

Ed aumenta la confusione.

Bisognerebbe che qualcuno, quando ci si interroga sui motivi per cui l'apprendistato non decolla, proponesse una moratoria di 3 anni: per un triennio, proviamo a non approvare più nessuna riforma, riformetta, linea guida, circolare, interpello, nulla.

Durante questo periodo, facciamo fare al mercato quello che, con grande semplicità, prevede il Testo Unico del 2011: la legge fissa alcune regole minime, i contratti collettivi disciplinano la formazione, e le Regioni, se hanno tempo e capacità, integrano la formazione aziendale.

Siamo certi che, se si provasse ad applicare sul serio questa moratoria, finalmente il numero di apprendisti crescerebbe in maniera importante.

Se invece continueremo ad approvare una modifica al mese, il mercato riceverà l'ennesimo messaggio di inaffidabilità del sistema normativo, e snobberà anche questo contratto, nonostante le sue grandi potenzialità.

Contratti di lavoro, istruzioni per l'uso

Giuliana Grimaldi, 29 ottobre 2013 (sul sito <http://www.tgcom.it> si può consultare la versione completa)

Sono 3 milioni e 127 mila i disoccupati italiani che ogni giorno cercano un lavoro. Ecco cosa devi sapere se passi una selezione e ti offrono un impiego. Leggi anche gli altri articoli dello speciale dedicati agli errori di chi si propone per una posizione, alle potenzialità del web, al mondo della pubblica amministrazione, alla giungla degli stage e all'importanza di fare cv e colloquio perfetti. I lavoratori assunti al tempo della crisi sono in gran parte precari. Come rileva l'ultimo monitoraggio Isfol sugli effetti della Riforma Fornero, il tempo determinato si è affermato come il contratto più diffuso in Italia: dal luglio 2012 al marzo 2013 l'incidenza dei contratti a termine sul totale degli avviamenti è passata dal 63,4 per cento al 67,5 per cento.

Si tratta di contratti che in 42 casi su 100 durano al massimo un mese. E il ricorso al tempo determinato diventa sempre più raro: tra l'inizio del 2012 e l'inizio del 2013 le attivazioni di posti fissi si sono ristrette di un ulteriore 10,2 per cento.

I consigli dell'esperto

Ma non ci sono soltanto i contratti a termine. A chi viene assunto si presenta un ampio spettro di possibilità. È l'avvocato Giampiero Falasca, partner dello Studio DLA Piper e responsabile del dipartimento lavoro, a fotografare l'attuale situazione italiana:

Come funzionano i contratti di lavoro in Italia?

Abbiamo un numero eccessivo di contratti diversi e da questo fatto deriva il forte disorientamento di chi cerca impiego. Con la legge Biagi l'Italia è passata dalla rigidità alla flessibilità, ma quella tricolore è una flessibilità complessa che si radica in una cultura giuridica sproporzionata e difficile, incomprensibile per gli investitori stranieri.

Come orientarsi nella giungla dei diversi contratti?

Possiamo dividerli in tre grandi gruppi. I contratti formativi: stage e apprendistato. I contratti flessibili: sono tutti quelli a termini: il tempo determinato, la somministrazione, il lavoro intermittente, il lavoro accessorio. I contratti autonomi o parasubordinati: il più comune è il lavoro a progetto, ma spesso è usato in modo improprio, spesso è lavoro subordinato di serie B. Poi c'è l'associazione in partecipazione. Infine, la partita Iva, la cosiddetta prestazione d'opera del libero professionista.

I vari contratti vengono usati bene?

Non tanto. Oggi si parla di 15 mila precetti sul lavoro. Le norme sono così complesse che le aziende sono quasi costrette a trasgredirle: le uniche che riescono a reggerne il peso sono quelle grandi, ma si tratta di un esiguo 10 per cento. I maggiori abusi avvengono sul lavoro a progetto e sulla partita iva perché spesso nascondono un lavoro subordinato mascherato oppure un lungo periodo di prova. E poi

L'associazione in partecipazione che dovrebbe rappresentare un'eccezione, viene usata in modo improprio. Molti contratti finiscono poi in tribunale perché sono soggetti a diverse interpretazioni e hanno tante regole: il tempo determinato è il tipico contratto che dà adito a una causa, ma poi ogni giudice lo interpreta a modo proprio. Avvocati e sindacati sono ineliminabili, ma non procacciano il lavoro: possono farti avere un risarcimento, ma non il posto. Per uscire dalla gabbia degli abusi un giovane deve allora puntare soprattutto sulle proprie competenze.

Quali novità hanno introdotto l'ex ministro Fornero e l'attuale Giovannini?

La legge 28 giugno 2012, n. 92 voleva interrompere la catena infinita dei contratti a tempo determinato e incoraggiare le assunzioni a tempo indeterminato, ma alla fine è stata un fallimento clamoroso e annunciato. Aggiungeva soltanto regole burocratiche a un sistema già ingolfato dai cavilli. E' stata un'ottima occasione per convocare belle conferenze stampa. Il vero contrasto alla precarietà si fa scegliendo quali sono i contratti flessibili ammessi e cancellando quelli che non funzionano. L'effetto è stato che molti lavoratori a tempo determinato hanno perso il posto. L'eccesso di regole non produce mai posti di lavoro, ma solo la ricerca incessante di scappatoie. Se non si arriva a una massiccia semplificazione, le assunzioni non ripartiranno mai. Il bonus introdotto a giugno dal ministro Giovannini è fumo negli occhi: è più basso di quello che già si dava per l'apprendistato. Ma su questo provvedimento vale il principio enunciato da Marco Biagi: nessun incentivo economico bilancerà un incentivo normativo.

Quale tipo di provvedimento servirebbe allora per rilanciare l'occupazione?

A oggi non abbiamo un ambiente favorevole alle assunzioni. I datori di lavoro bloccano l'ingresso di nuovi dipendenti non soltanto solo per l'eccessivo costo del lavoro, ma anche per la paura delle numerose norme e dei contenziosi. Andrebbe avviata una semplificazione massiccia: meno contratti e con regole più facili. A quel punto le aziende non avrebbero alcun alibi e si potrebbe impostare una seria lotta agli abusi.

Il cervellotico bonus assunzioni affoga nelle 78 pagine di regole. Ma non doveva produrre 100 mila posti?

Enrico Marro (Corriere della Sera, 3 novembre 2013)

ROMA – «Contiamo di attivare potenzialmente 200 mila soggetti, 100 mila con la decontribuzione e 100 mila con tutte le altre misure». Con questa previsione il ministro del Lavoro, Enrico Giovannini, presentò alla stampa il 26 giugno il decreto legge sul bonus assunzione giovani approvato dal Consiglio dei ministri. Cuore del provvedimento era lo stanziamento di 794 milioni di euro nel quadriennio 2013-2016 per incentivare l'assunzione di giovani tra i 18 e i 29 anni "svantaggiati", cioè con almeno una di queste condizioni: privi di impiego da almeno sei mesi; senza un diploma di scuola media superiore o professionale; single con una o più persone a carico. Insomma, l'intervento urgente era comprensibilmente indirizzato a chi ha più bisogno di lavorare e anche le risorse erano territorialmente ripartite a favore del Mezzogiorno (500 dei 794 milioni) dove maggiore è l'emergenza occupazionale. L'incentivo per l'azienda che avesse assunto non era trascurabile: un bonus contributivo fino a 650 euro per 18 mesi (11.700 euro in tutto) per ogni giovane preso con contratto a tempo indeterminato, oppure fino a 12 mesi (7.800) in caso di stabilizzazione di un contratto a termine. Il bonus dovrebbe appunto favorire 100 mila assunzioni in tre anni. Altri 100 mila posti di lavoro verrebbero invece soprattutto dal potenziamento degli incentivi all'autoimprenditorialità e da un piano di tirocini formativi nel Sud. Finora il bottino è magro. Al 31 ottobre le domande di bonus presentate all'Inps sono solo 13.770.

Meglio di niente, certo. Ma un risultato molto inferiore alle attese, se si pensa che, nei giorni immediatamente precedenti all'apertura di quella che il governo sperava fosse una corsa al bonus, ministero e Inps ci tennero a chiarire che sarebbero state accolte le domande fino a esaurimento dei fondi: 148 milioni quelli disponibili per il 2013, sufficienti per non più di 18-20 mila assunzioni o stabilizzazioni. E dunque era il caso di sbrigarsi per non correre rischi. La corsa si aprì il primo ottobre con il cosiddetto clic day, giorno nel quale l'Inps sarebbe dovuto essere preso d'assalto dalle domande online delle aziende. Ma di richieste il primo giorno ne arrivarono "solo" 5.500. E in un mese siamo appunto arrivati a 13.770 di cui quelle confermate sono ancora meno: 9.284. Magari per la fine dell'anno le poche risorse disponibili per il 2013 si esauriranno, ma certo non ci sarà bisogno di alcun rifinanziamento, come si auspicava quando la misura fu lanciata. Un mezzo flop, insomma. O una goccia nel mare, come preferite, considerando che, per esempio, i giovani che non studiano e non lavorano sono più di due milioni e che quelli disoccupati (hanno perso un lavoro o lo cercano senza trovarlo) sono 654 mila, in aumento di 34 mila nell'ultimo anno.

Ancora una volta si conferma che, quando la crisi è nera, non basta un bonus a convincere un imprenditore ad assumere, tanto più a tempo indeterminato, spiega per esempio Paolo Agnelli, 62 anni,

www.lavoroeimpresa.com

bergamasco, re dell'alluminio in Italia e presidente di Confimi, associazione delle piccole imprese: «Un imprenditore assume un giovane se gli serve, cioè se ha lavoro», ma se per fare questo supera la soglia dei 15 dipendenti e finisce sotto i vincoli dello Statuto dei lavoratori in materia di rapporti sindacali e licenziamenti ci pensa su due volte «perché uno con 16 dipendenti non è mica la Fiat». Se questo discorso è vero, significa che le assunzioni che comunque avvengono sarebbero state fatte anche in mancanza di incentivi. E il rischio, quindi, è che il bonus si riveli inefficace allo scopo dichiarato: creare occupazione aggiuntiva. Sarà un caso ma delle 13 mila e passa domande arrivate finora, ben 8.308 si riferiscono ad assunzioni concluse prima del clic day.

La delusione è palpabile anche al ministero del Lavoro, dove il sottosegretario Carlo Dell'Aringa, con un'intervista al quotidiano «Avvenire» ha onestamente ammesso: «I primi incentivi stanziati a giugno sono stati poco utilizzati e sulle assunzioni dei giovani le imprese vanno con i piedi di piombo. Senza una ripresa dei consumi, le aziende non investono. Per questo dobbiamo cercare di dare alle famiglie qualche soldo di più da spendere». Insomma: creare domanda, consumi, cioè lavoro per le imprese che, a quel punto, assumeranno anche senza incentivi.

La crisi è talmente nera che Dell'Aringa rivela: «Abbiamo segnali sul fatto che, nel Mezzogiorno, è in crisi anche il sommerso. E se il “nero” manda a casa i lavoratori non c'è deregolamentazione o incentivo che tenga. Come dire: il rubinetto è aperto, ma il cavallo non beve». Più chiaro di così... Lo ha riscontrato anche la Fondazione studi dei consulenti del lavoro che, dopo un'indagine sul campo, ha concluso: «In assenza di nuovo lavoro risulta assolutamente privo di efficacia qualsiasi provvedimento che incentiva nuove assunzioni».

Più promettente sembra la strada delle cosiddette politiche attive del lavoro. Significa: formazione e, in qualche misura, anche l'apprendistato; incrocio tra scuola e lavoro anche attraverso tirocini e stage; collocamento e ricollocamento al lavoro con percorsi individuali di assistenza e con il potenziamento e l'interconnessione delle banche dati di domanda e offerta di lavoro. In questo campo la maggiore opportunità è offerta dal programma europeo Youth Guarantee, «Garanzia Giovani», che grazie a quanto spuntato dal premier Enrico Letta a Bruxelles, metterà a disposizione dell'Italia 1,5 miliardi da spendere tra il 2014 e il 2015 per assicurare ai giovani fra 15 e 24 anni un'offerta di lavoro, apprendistato o tirocinio entro 4 mesi dalla fine del percorso scolastico o dalla perdita di una precedente occupazione. Giovannini ha incontrato giovedì le associazioni rappresentative delle imprese, dei sindacati e dei giovani. Verranno coinvolte, come è normale che sia, le Regioni, gli enti locali, scuole e università.

Il rischio, inutile nasconderselo, è che le risorse vengano disperse in una filiera di iniziative più simboliche che reali, tanto per dire: il colloquio personale è stato fatto, l'opportunità di formazione è stata offerta, e così via. Con un beneficio più per le strutture di gestione del programma che per i

destinatari, i giovani. Un po' come accade per la formazione, fatta più per i formatori che per chi cerca lavoro. C'è tutto il tempo per evitarlo. Guardando magari a modelli esteri che funzionano. E concentrando per esempio le risorse sull'apprendistato e le iniziative di alternanza tra scuola e lavoro, sulla scia di quanto previsto dal decreto legge del ministro dell'Istruzione, Maria Chiara Carrozza, appena approvato dalla Camera e che il Senato deve convertire in legge entro l'11 novembre.

Uno sciocco federalismo ammazza l'apprendistato scolastico

Giampiero Falasca, 4 novembre 2013

Tra i tanti luoghi comuni che stanno frenando il contratto di apprendistato, uno va molto di moda pur essendo profondamente sbagliato: si dice che il contratto è troppo difficile da usare, perché la frammentazione delle norme a livello regionale rende eccessivamente complessa, per le aziende, la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro. Su questo giornale abbiamo più volte tentato di dimostrare che questo luogo comune non corrisponde alla realtà normativa, in quanto con il Testo Unico del 2011 il legislatore ha introdotto importanti elementi di semplificazione che hanno sostanzialmente sterilizzato ogni possibile conflitto o sovrapposizione di norme, assegnando ai contratti collettivi un ruolo centrale di regolazione della materia. Queste considerazioni valgono tuttavia solo per la forma oggi più diffusa di apprendistato, quello professionalizzante, rivolto ai giovani che hanno terminato la scuola dell'obbligo.

Se invece si vanno ad esaminare le altre due tipologie di apprendistato – quello qualificante oppure quello di alta formazione – la critica sull'eccessiva complessità normativa diventa ancora valida ed attuale.

Le norme che regolano questi contratti sembrano scritte per scoraggiare in tutti i modi il mercato del lavoro – in particolare le aziende e i lavoratori – a utilizzare questi rapporti come possibili strumenti di ingresso al lavoro. Rinvii che si sovrappongono tra loro, definizioni ridondanti e complesse (meno di quelle contenute nella legge Biagi, ma comunque nel solco di tale normativa), frammentazione territoriale, creano una nebulosa che rende difficile – almeno a chi non segue professionalmente la normativa del lavoro – la comprensione di cosa sono, ed a cosa servono questi rapporti. Questo è un problema che va risolto con urgenza, perché stiamo parlando di forme contrattuali cruciali per la crescita del mercato del lavoro. In particolare, la forma di apprendistato qualificante dovrebbe svolgere un ruolo essenziale di “cerniera” tra percorso scolastico e mondo del lavoro e, in particolare, dovrebbe consentire di trattenere nel sistema educativo quei giovani ad alto rischio di dispersione scolastica, garantendo una alternanza tra istruzione tradizionale, e formazione tecnica svolta anche mediante attività lavorativa. I problemi, tuttavia, non si esauriscono a livello normativo. Infatti, l'alto livello di complessità delle regole che disciplinano questo contratto non ha impedito alle Regioni e alle Province Autonome di regolare, in maniera molto estesa sul territorio, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (al contrario di quanto accaduto con la precedente tipologia di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, che era rimasta inattuata in quasi tutto il territorio nazionale). Esiste, quindi, seppure molto complessa, una piattaforma di regole ormai completa, che potrebbe consentire l'avvio concreto del contratto. Eppure, nonostante il

completamento del quadro normativo, i rapporti di monitoraggio effettuati annualmente dall'Isfol dimostrano che le Regioni hanno difficoltà a definire una specifica offerta formativa per questa tipologia di apprendistato. Insomma, come spesso accade nel nostro sistema, le buone idee prima devono passare tra regole cervellotiche e poi vanno a sbattere contro il muro di gomma dei ritardi della pubblica amministrazione (seppure con tante e lodevoli eccezioni) di qualsiasi livello, centrale e locale.

CCNL Somministrazione: il contratto è firmato, ma non si sa quando entra in vigore. Harakiri di un settore incapace di innovare

Giampiero Falasca, 27 novembre 2013

Questa è l'incredibile storia di un settore che si crede innovativo e si scopre, invece, afflitto da vizi impensabili.

Parliamo del settore delle Agenzie per il lavoro, aziende importanti per lo sviluppo, anche qualitativo, del mercato del lavoro.

Queste aziende hanno negoziato di recente con le organizzazioni sindacali il rinnovo del contratto collettivo di lavoro ma, al contrario di quanto solitamente accade, la fase attuativa del nuovo contratto è avvolta da una incredibile e inaccettabile nube di incertezza.

Raramente si assiste a un rinnovo in quattro fasi; nel caso della somministrazione, forse non basteranno, queste quattro fasi.

Ad inizio settembre si firma un ipotesi di rinnovo (primo passaggio), con Assolavoro, a fine del mese l'ipotesi viene ratificata, sempre con Assolavoro (secondo passaggio), poco dopo la stessa ipotesi viene siglata con Asso Somm (terzo passaggio).

E arriviamo al quarto passaggio.

Una formula oscura del nuovo contratto prevede che lo stesso, per acquistare efficacia, debba essere consolidato in un testo che coordini le innovazioni con le norme preesistenti, e che tale fase debba completarsi entro il 1 dicembre.

Bene, questa fase non è nemmeno cominciata, e così, salvo sorprese – sempre auspicabili – al 1 dicembre il contratto non entrerà in vigore.

Nel frattempo, le organizzazioni sindacali, lamentando questo ritardo, hanno scritto una lettera con la quale sostengono che dal 1 dicembre alcuni istituti entrano in vigore comunque; ma la validità di questa lettura è tutta da verificare, perché la formula del contratto sembra individuare tale data come ordinatoria, e non tassativa.

Il messaggio che viene dato al mercato del lavoro è devastante.

Un settore da cui ci si attenderebbe freschezza e agilità, si comporta come la peggiore delle burocrazie, si fa inghiottire da liti da cortile e perde di vista i reali obiettivi strategici che dovrebbero essere perseguiti.

Questi obiettivi sono - dovrebbero essere - la creazione di regole e modelli organizzativi capaci di offrire al sistema economico innovazione, flessibilità, competitività, semplicità delle soluzioni, e tempestività delle azioni.

Ad oggi nulla di tutto questo viene trasferito al mercato del lavoro che, quando incontra la somministrazione, scopre che l'istituto cela tanta burocrazia, procedure, costi, e - come dimostra la vicenda del contratto - è sempre più avvolto da incertezze sulle regole applicabili.

Quando sentiremo qualcuno lamentarsi che il mercato del lavoro usa poco la somministrazione, dovremmo invitarlo a riflettere sulle colpe reali di questa situazione.

Ma lamentarsi non basta, bisogna anche invertire la tendenza.

E allora facciamo una proposta forte. Visto che il contratto è fermo, proviamo a ripensare alcuni passaggi: semplificazione della procedura di licenziamento (non è possibile che esistano due procedure per lo stesso licenziamento, è un record mondiale di burocrazia), riduciamo i mille adempimenti contrattuali, investiamo in maniera decisa sull'acausalità per via contrattuale, senza se e senza ma, cancelliamo gli assurdi limiti allo staff leasing.

Insomma, proviamo a fare qualcosa che dia anche un po' di competitività al mercato del lavoro, ed eviti il lento declino della somministrazione.

Troppo tardi? Non è detto, basterebbe volerlo.

Garanzia giovani: il punto sul piano del Governo

Stefania Cordeddu, 17 dicembre 2013

Il 6.12.2013 si è svolto il secondo incontro tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Associazioni Datoriali per illustrare il piano italiano di attuazione della Garanzia Giovani. Trattasi di un programma, più precisamente di un piano di sviluppo, per favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Il piano Italiano, in coerenza con la raccomandazione sulla "Youth Guarantee", è stato realizzato grazie all'azione della Struttura di Missione istituita presso il Ministero del Lavoro. Le azioni previste dal Piano verranno realizzate a partire dal 2014, a valere sulle risorse derivanti dai fondi europei e dal cofinanziamento nazionale, pari a 1,5 miliardi di euro per il biennio 2014-2015.

Ma in concreto cosa porterà il nuovo anno per i nostri giovani disoccupati?

Per meglio rispondere al quesito analizziamo il piano di attuazione italiano della Garanzia per i Giovani. Con la raccomandazione del 22.04.2013 il Consiglio dell'Unione Europea invita gli Stati a garantire ai giovani con meno di 25 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, di apprendistato o di tirocinio o altra misura di formazione entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale. La natura dell'iniziativa è essenzialmente preventiva.

Il governo Italiano quali iniziative ha attuato?

Con il D.lgs. n. 181/2000 si prevedeva nei confronti dei giovani una garanzia di offerta, entro quattro mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, di una proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo o di formazione o riqualificazione professionale, questo limitatamente ai giovani che si registrano presso i servizi competenti. Non è invece legiferata la componente di garanzia destinata ai giovani, in uscita dal sistema d'istruzione formale, che non si iscrivono ai servizi dell'impiego. La legislazione, comunque, si è limitata a fissare i livelli essenziali delle prestazioni solo per alcune categorie di beneficiari, mancando così di piena effettività. Manca, inoltre, un sistema omogeneo ed organico in grado di monitorare i servizi erogati e consentire la valutazione dell'efficacia degli stessi.

Per quanto riguarda gli interventi in favore dell'occupazione giovanile, il Governo ha già attuato alcune misure nell'ambito del Decreto Legge n. 76/2013, introducendo un incentivo per l'assunzione dei lavoratori giovani, età 18-29, con contratto a tempo indeterminato. Il medesimo decreto, inoltre, prevede misure di semplificazione per l'apprendistato ed il finanziamento di un piano per l'incentivazione di tirocini e di misure per l'auto impiego e auto imprenditorialità nel Mezzogiorno.

Con il Decreto Legge n. 104/2013:

- sono stati introdotti strumenti per il rafforzamento delle attività di orientamento presso il sistema di istruzione nelle scuole medie inferiori e superiori, che viene potenziato per sostenere gli studenti nell'elaborazione di progetti formativi e/o professionali adeguati alle proprie capacità e aspettative.
- È stata rafforzata l'alternanza scuola – lavoro nelle scuole secondarie superiori.
- È stato definito un programma per favorire l'alternanza università e/o istruzione terziaria equivalente.
- È stato implementato il sistema di alternanza scuola – lavoro, tramite il rafforzamento delle attività di stage, di tirocinio e di didattica in laboratorio.
- È stato semplificato il contratto di apprendistato professionalizzante.

Allo scopo di rendere effettiva tale Garanzia, il piano attuativo si prefigge di fornire a tutti i giovani la possibilità di fruire di un sistema di informazione ed orientamento, mediante sia sistemi a distanza ed automatizzati, sia una rete di servizi individualizzati e accessibili.

Le misure previste sono:

- azioni di informazione, orientamento e supporto a carattere universale
- azioni da svolgere presso i centri di contatto propedeutiche all'offerta di servizi specialistici
- percorsi/dispositivi da proporre dopo la stipula del Patto di Servizio o della definizione del Progetto professionale/lavorativo.

Le offerte di lavoro verranno proposte dalle strutture coinvolte nella rete pubblica e privata già operante ed attraverso il portale clic lavoro e i suoi nodi regionali e saranno eventualmente accompagnate da un bonus occupazionale per le imprese.

Con riferimento all'Apprendistato risulta di particolare interesse l'inserimento dei soggetti più giovani in percorsi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, apprendistato di primo livello. Il presente piano, prevede che l'agevolazione dell'apprendistato di primo livello sarà più elevata rispetto a quella delle altre tipologie, per cercare di compensare la maggiore difficoltà incontrata nella pratica da questo strumento. Per le altre forme di apprendistato prevede la possibilità di fornire incentivi economici che si sommino ai vantaggi contributivi, razionalizzando e omogeneizzando le iniziative regionali e nazionali.

Altro obiettivo del programma attuativo in esame è l'implementazione dei tirocini come prima modalità di ingresso nel mondo del lavoro, in una situazione in cui l'offerta di lavoro dei giovani è maggiore della domanda. A tale proposito il D.L. 76/2013 ha previsto lo stanziamento di 168 milioni di euro nel triennio 2013 ÷ 2015 per il finanziamento di borse di tirocinio formativo.

Potranno, infine, essere sviluppati e finanziati progetti finalizzati ad incentivare la mobilità transnazionale. Così i giovani disponibili ad una esperienza lavorativa all'estero ricevono un incentivo finalizzato a compensare in parte le spese di trasferta.

In conclusione il medesimo programma precisa che la Garanzia per i Giovani è una sfida che necessita di una strategia unitaria, fortemente condivisa tra Stato, Regione, altri soggetti pubblici e privati.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Marketing operativo: prime sperimentazioni sull'art. 8,*Giampiero Falasca, 9 febbraio 2013*

Un contratto di prossimità su scala nazionale. Questa sembra la definizione adatta per descrivere l'accordo siglato il 7 dicembre del 2012 dalle principali organizzazioni collettive (con la significativa eccezione della Nidil Cgil) del settore del marketing operativo. L'intesa ha una struttura particolare: è siglata a livello nazionale, ma ha come obiettivo la definizione di linee guida da applicarsi, mediante la stipula di appositi accordi di secondo livello, a livello territoriale (tanto che i firmatari sono proprio le organizzazioni locali del sindacato). Questa struttura multilivello è funzionale alla volontà di utilizzare pienamente le potenzialità dei contratti di prossimità che, come noto, ai sensi dell'articolo 8 della legge n. 148/2011, possono definire le regole applicabili ad alcuni istituti, anche in deroga alla legge oppure ai contratti collettivi nazionali.

Nel caso del marketing operativo, l'accordo – senza citare l'articolo 8 – usa fino in fondo queste potenzialità, riscrivendo in maniera rilevante molti istituti lavoristici. Le ragioni che hanno guidato le parti stipulanti dell'intesa sono definite nelle premesse delle linee guida: ricondurre le attività di marketing svolte per le case produttrici di merci (ma dentro i locali della grande distribuzione) nell'area della subordinazione, contrastando il massiccio utilizzo di contratti come le collaborazioni irregolari. Per garantire un atterraggio morbido da questa situazione alla più costosa area del lavoro subordinato, vengono definite regole particolarmente flessibili.

Viene prevista l'applicazione del CCNL Commercio, con alcuni adattamenti. Le figure professionali di promoter e merchandiser vengono collocate, almeno fino al 2015, in un livello molto basso (il settimo), con progressioni retributive lente e scaglionate nel tempo. Viene poi previsto l'utilizzo in via prioritaria di alcuni contratti di lavoro, con regole molto originali. In particolare, viene parzialmente riscritta la disciplina del lavoro intermittente, rispetto al quale si prevede che è consentita la stipulazione del contratto con gli addetti al marketing operativo senza limitazioni di età.

Con riferimento al part time, l'intesa prevede la riduzione a 12 ore della soglia minima di lavoro settimanale, e l'applicazione delle clausole flessibili ed elastiche previste dal Ccnl per specifiche e oggettive esigenze aziendali e limiti massimi di variabilità. Viene riscritta anche la disciplina del contratto a termine, per il quale sono definite come causali che giustificano sempre l'apposizione del termine, l'assunzione di un appalto a termine oppure il lancio di una determinata campagna promozionale. Viene anche ridotto lo stop and go ai minimi di legge (20 giorni per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, 30 giorni per gli altri), e il tetto massimo di durata viene alzato a 48 mesi.

L'intesa modifica anche le regole applicabili ai casi di riduzione del personale. Si prevede che i contratti aziendali possano ridurre a 30 giorni, per il caso di cessazione di appalto senza possibilità di assorbimento del personale in altri servizi, la durata della eventuale consultazione sindacale prevista dalla legge n. 223/1991.

Infine, si prevede che se cessa un appalto ma la stessa attività prosegue in capo ad altro gestore, quando quest'ultimo assicuri l'assunzione del personale prima occupato nell'appalto stesso, il passaggio dei lavoratori stesso possa avvenire senza applicazione della procedura per la riduzione del personale.

Nel complesso, si tratta di un accordo particolarmente innovativo, che usa in maniera ampia – come mai accaduto finora – le possibilità offerte dalla legge sui contratti di prossimità, per accompagnare un processo di “emersione” da zone di lavoro grigio ad aree di maggiore regolarità. E' un obiettivo del tutto condivisibile, che merita di essere incoraggiato. Probabilmente, per arrivare a questo sarebbe stato opportuno ampliare ancora di più il novero delle forme contrattuali utilizzabili, puntando anche sull'apprendistato e la somministrazione (anche per contrastare l'utilizzo dell'appalto di servizio, nei casi in cui è maggiore il rischio di utilizzo irregolare).

Fondi di solidarietà*Giampiero Falasca, 9 febbraio 2013*

La legge di stabilità ha riportato sotto i riflettori un tema che, sorprendentemente, in questi mesi è stato poco considerato dalle parti sociali. Parliamo dei fondi di solidarietà per il sostegno del reddito, che, secondo quanto prevede la riforma del mercato del lavoro (legge n. 92/2012), avrebbero dovuto essere costituiti, sulla base di appositi contratti o accordi collettivi, entro il prossimo 18 gennaio 2013, per rendere universale la copertura contro le sospensioni dal lavoro derivanti da crisi transitorie dell'impresa. La legge di stabilità, in ragione della scarsa considerazione che ha avuto il tema (le intese siglate dalle parti sociali sono risultate pochissime), ha concesso al sistema delle relazioni industriali altri 6 mesi, spostando al 18 luglio 2013 il termine finale entro il quale dovrà essere completato il processo istitutivo dei fondi.

La mancata attuazione dei fondi entro la nuova scadenza non comporterà l'applicazione di sanzioni per i soggetti inadempimenti (sarebbe impensabile un meccanismo sanzionatorio, in una materia del genere); piuttosto, dopo tale data il Ministero del Lavoro potrà agire in via sostitutiva, costituendo di propria iniziativa un fondo residuale, nel quale confluiranno i contributi dovuti dalle imprese e dai lavoratori fino alla data di costituzione del fondo bilaterale; anche le prestazioni dovute ai lavoratori saranno a carico del fondo residuale, fino a quando le parti non agiranno in via diretta.

Se invece le parti sociali faranno il proprio dovere entro la nuova scadenza di luglio 2013, firmando gli accordi collettivi istitutivi del fondo di solidarietà nei diversi settori produttivi, il Ministero – nei successivi 3 mesi dalla firma – dovrà emanare un apposito decreto ministeriale, con il quale ciascuno dei nuovi fondi sarà formalmente costituito presso l'INPS.

Sarebbe importante che le parti sociali sfruttassero i mesi aggiuntivi concessi dal legislatore, in quanto il meccanismo dei fondi bilaterali ha una valenza strategica nel disegno di riforma degli ammortizzatori sociali: tali fondi, infatti, sono chiamati a colmare i vuoti di tutela oggi esistenti in quei settori dove non esiste la cassa integrazione guadagni straordinaria, e – sulla base delle risorse versate dalle imprese e dai lavoratori – dovranno erogare trattamenti analoghi a quelli garantiti dall'Inps nei settori coperti dal trattamento pubblico. Questo meccanismo sostitutivo dovrebbe scoraggiare atteggiamenti opportunistici, in quanto la ritarda attuazione dei fondi non dovrebbe comportare un ritardo nell'entrata in vigore dell'obbligo di versare la relativa contribuzione, ma solo il cambiamento del soggetto (da quello bilaterale a quello costituito dal Ministero) destinatario delle risorse. La riforma affronta un problema – quello della copertura ai lavoratori coinvolti da crisi di impresa nei settori privi di cassa integrazione – che negli ultimi anni è stato per lo più affrontato e gestito con il

sistema della cassa “in deroga”: di anno in anno, è stata garantita l'applicazione delle regole della cassa a settori che, secondo la normativa ordinaria, non ne avrebbero avuto diritto.

Il sistema ha funzionato, nel senso che ha dato un aiuto concreto a migliaia di imprese e aziende coinvolte dalle crisi degli ultimi anni. ma è caratterizzato da una estemporaneità che rende necessario il suo superamento, nel medio e lungo periodo. La legge Fornero affronta la questione in maniera strutturale, ipotizzando la scomparsa della cassa in deroga, per la quale è prevista solo una limitata possibilità di proroga, in via transitoria per il triennio 2013-2016, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a 12 mesi; i fondi bilaterali dovrebbero intervenire per colmare lo spazio lasciato vuoto dalla cassa in deroga, assicurando una tutela analoga in tutti quei settori che oggi non sono coperti dalla cassa integrazione.

I fondi bilaterali saranno finanziati dalle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti, ma è previsto anche un contributo dei lavoratori interessati; le aliquote di contribuzione ordinaria ai fondi saranno determinate con apposito decreto ministeriale, ma la legge precisa che dovranno essere pagate nella misura di due terzi a carico del datore di lavoro e di un terzo a carico del lavoratore.

I fondi bilaterali avranno una “missione” che viene fissata direttamente dalla legge: dovranno erogare alle persone impiegate nel settore di riferimento un trattamento di sostegno al reddito, in presenza di riduzioni o sospensioni dell'attività lavorativa analoghe a quelle che, nei settori in cui spetta, consentono di accedere alla cassa integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

Il trattamento che dovranno erogare i fondi di solidarietà dovrà essere di importo pari all'integrazione salariale, o dovrà avere una durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili (calcolate sulla base di un biennio mobile).

In aggiunta a questa finalità principale, la legge n. 92/2012 riconosce la possibilità di affidare ai fondi altri compiti. Gli accordi istitutivi di tali soggetti potranno decidere di assicurare ai lavoratori, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, una tutela integrativa rispetto al trattamento ASPI, oppure potranno prevedere il pagamento di assegni straordinari per il sostegno al reddito, nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, in favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni. Un altro compito che potrebbe essere affidato ai fondi di solidarietà è quella di contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea. Nei settori in cui sono già operanti consolidati sistemi di bilateralità (come ad esempio quello dell'artigianato) le parti sociali non dovranno costituire nuovi soggetti, ma potranno limitarsi ad adeguare le norme istitutive degli organi esistenti.

Infine, va ricordato che la legge prevede per i fondi l'obbligo di bilancio in pareggio (a tal fine, dovranno presentare bilanci di previsione a otto anni basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente DEF), e il divieto di erogare prestazioni in caso di mancanza di risorse.

Contratto di prossimità: verso un sistema anarchico?*Giampiero Falasca, 21 marzo 2013*

“Giampiero, ma quello di cui stai parlando è un sistema anarchico”. Questo il commento – molto acuto – dell’HR manager di un’importante multinazionale al mio discorso tenuto all’evento HRCommunity di mercoledì 20 marzo (nella foto), con il quale avevo appena formulato una previsione: se nessuno capisce che bisogna intervenire massicciamente sulle regole del lavoro, semplificandole e razionalizzandole, le aziende e i sindacati provvederanno da sole, a livello locale, con i contratti di prossimità. Le conseguenze di questa scelta confermerebbero il commento preoccupato del mio amico HR – verrebbe fuori un sistema un po’ anarchico, nel quale le regole sono diverse da un’azienda all’altra – ma di questo problema non posso farsi carico le imprese e i sindacati, che hanno il compito – ben diverso – di tutelare le aziende e i posti di lavoro. Spetta alla politica capire che bisogna scongiurare le soluzioni fai-da-te e l’anarchia delle regole, dando risposte rapide ed efficaci al bisogno fortissimo di riformare un diritto del lavoro “lunare”.

Contratti di solidarietà: ILVA e non solo*Pasquale Siciliani, 3 aprile 2013*

Finalmente un buon esempio di relazioni industriali. Dobbiamo complimentarci in primis con il Vice Ministro Michel Martone che ha avuto l'arduo compito di mediare nella difficile trattativa ILVA, ma anche con i sindacati, con la parte datoriale e con i lavoratori stessi, tutti protagonisti di un'intesa senza precedenti se consideriamo il numero di lavoratori coinvolti.

Per 6.417 lavoratori dell'ILVA di Taranto non sembrava esserci altra strada se non la CIGS, la quale avrebbe significato un riposo forzato per il personale coinvolto, una decurtazione importante della retribuzione ma soprattutto esuberi certi e assenza di prospettive per il futuro.

Con grande responsabilità di tutti (compresa la Fiom) si è giunti, invece, alla firma di un accordo sindacale che prevede il ricorso a 3.749 contratti di solidarietà su base annua. L'effetto di tale accordo è la riduzione dell'orario di lavoro fino a un massimo del 33% per ogni lavoratore che, pertanto, continuerà a svolgere la propria prestazione professionale evitando la sospensione che la CIGS avrebbe comportato. Evidenti sono anche i benefici economici per i lavoratori e per l'azienda. Quest'ultima pagherà soltanto le ore effettivamente lavorate mentre l'INPS coprirà l'80% della riduzione oraria. In tal modo i lavoratori percepiranno un netto in busta paga più elevato rispetto a quello che avrebbero percepito in regime di CIGS, nonché matureranno ferie, permessi, premi di produzione e altri istituti che in CIGS avrebbero subito un congelamento. Si terranno incontri trimestrali tra i sindacati e ILVA per verificare l'andamento del programma e controlli semestrali da parte del Governo. L'ILVA non è un caso isolato. Altri recentissimi esempi di applicazione di contratti di solidarietà si registrano per aziende del calibro di Peg Perego e Telecom (rispettivamente 500 e 2.500 dipendenti coinvolti) a testimonianza della considerazione che merita questo strumento alternativo ai classici ammortizzatori sociali, spesso sconosciuto o ignorato dalle aziende in difficoltà.

Ma cosa sono e come funzionano i contratti di solidarietà?

Si tratta di accordi stipulati tra l'azienda e i sindacati aventi a oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro non potrà licenziare i lavoratori in esubero durante la vigenza dell'accordo. Questi accordi possono essere di due tipi: "difensivi" (art. 1, l. 863/1984) cioè finalizzati a mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale evitando la riduzione di personale; "espansivi" (art. 2, l. 863/1984) aventi l'obiettivo di favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione. Per ragioni facilmente intuibili questa seconda tipologia è rimasta praticamente inutilizzata.

Per i contratti di solidarietà difensivi la legge prevede che l'INPS, per aiutare i lavoratori a sopportare il sacrificio, corrisponda un'integrazione del 60% della retribuzione persa. Tale soglia è stata

www.lavoroeimpresa.com

temporaneamente innalzata all'80% (da ultimo per tutto il 2013 dalla legge di stabilità). Per quelli di tipo "espansivo" il contributo INPS sarà soltanto del 25%.

Differentemente dagli altri contratti collettivi aziendali, per la giurisprudenza il contratto di solidarietà è applicabile alla generalità dei lavoratori occupati in azienda a prescindere dall'affiliazione di questi ai sindacati stipulanti, essendo tale efficacia giustificata dai vantaggi occupazionali previsti (Cass. 1403/90). I contratti di solidarietà non si applicano invece a dirigenti, apprendisti e altre categorie particolari di lavoratori specificamente indicati dalla legge.

Non tutte le aziende possono beneficiare di questo strumento essendo limitato (il tipo difensivo) alle aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS.

La durata massima della solidarietà è di 24 mesi prorogabili (36 nel Mezzogiorno) e la domanda di integrazione salariale deve essere presentata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali allegando il contratto di solidarietà sottoscritto con i sindacati e l'elenco nominativo dei lavoratori interessati. Il Ministero autorizza con decreto il trattamento integrativo entro 30 giorni dalla ricezione della domanda. E' dunque giunto il momento della riscoperta da parte delle aziende di questo strumento (ormai già trentennale) dalla solo apparente rigidità gestionale e tecnicismo operativo.

In un paese che vuole rilanciare l'occupazione e uscire da una pesante crisi economico-finanziaria come quella che stiamo attraversando i contratti di solidarietà – e non la cassa integrazione – dovrebbero essere la prima scelta delle aziende in crisi. Questi hanno, infatti, l'indubbio pregio di favorire il rilancio dell'azienda in crisi mantenendo in vita l'attività produttiva, rimodulata in ragione della contrazione del lavoro, salvaguardando il livello occupazionale e il bagaglio delle professionalità, le quali non subiranno il detrimento che subirebbero con l'inattività per lunghi periodi.

Appalti e responsabilità solidale: il punto di vista del Ministero*Dario Clementi, 26 aprile 2013*

Con il Vademecum sulla riforma Fornero, il Ministero del Lavoro ha ricordato che la contrattazione collettiva nazionale può introdurre discipline derogatorie alla responsabilità solidale, pur se limitatamente ai trattamenti retributivi.

In merito è sorto un contrasto con quanto, invece, sostengono i consulenti del lavoro, orientati ad ammettere che la contrattazione collettiva nazionale possa derogare anche con riferimento alla responsabilità operante su obbligazioni previdenziali e assicurative di natura pubblicistica maturate nei confronti degli istituti, partendo dal presupposto che essa opera come fonte delegata dal Legislatore e che possa, per l'effetto, derogare alla legge anche sotto il profilo previdenziale.

Diversi sono anche gli orientamenti sull'applicazione della disciplina della responsabilità solidale nei riguardi dei lavoratori autonomi (tra i quali, per esempio, quelli a progetto): mentre, da un lato, il Ministero del Lavoro spiega che il termine "lavoratori" debba essere inteso nel senso di comprendere tutti i lavoratori – senza, perciò, distinguere tra le fattispecie di lavoratore autonomo e subordinato – dall'altro, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, fornendo un'interpretazione restrittiva (ma fondata sugli stessi riferimenti al lavoro subordinato contenuti nell'art. 29), ritiene che la medesima disciplina vada applicata esclusivamente ai lavoratori subordinati, escludendo di conseguenza, tra gli altri, i collaboratori a progetto.

E', invece, opinione ampiamente condivisa quella che ritiene come la normativa sulla responsabilità solidale non trovi applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni e del loro personale.

La conclusione che si può trarre da questi documenti, è la solita (sconfortante): nulla è certo, tutto è discutibile.

Rappresentanza sindacale: finalmente la svolta nelle relazioni industriali?

Marco Proietti, 4 giugno 2013

E' stato siglato il 31 maggio u.s., dal presidente di Confindustria Squinzi e dai segretari di CGIL, CISL e UIL, il nuovo accordo interconfederale che stabilisce le nuove regole per la misurazione della rappresentatività delle OO. SS. e da cui discendono una serie di conseguenze tra cui, forse la più importante, l'efficacia ed esigibilità dei c.c.n.l. sottoscritti.

L'accordo è chiaramente un punto di arrivo importante dopo le vicende Pomigliano, Mirafiori e, più in generale, dopo il profondo cambiamento impresso dalle vicende che hanno visto coinvolta e protagonista la FIAT; è un processo ancora lunga, va detto, ma che si inserisce a pieno titolo su quella lunghissima scia di valutazioni e congetture che ruotano attorno alla mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione ed all'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi.

In breve, il protocollo d'intesa stabilisce:

- a) il "peso" di ogni organizzazione sindacale viene determinato incrociando le deleghe dei lavoratori (calcolate direttamente tramite le trattenute in busta paga) ed i voti raccolti dalle OO. SS. nelle elezioni delle RSU, secondo uno schema molto simile a quello utilizzato nel pubblico impiego;
- b) il numero degli iscritti ed i voti espressi nelle elezioni per le RSU (elette con metodo proporzionale) peseranno ciascuno al 50% e sarà compito del CNEL la certificazione degli stessi voti;
- c) le sigle sindacali che raggiungano il 5% della rappresentanza – calcolata come media tra gli iscritti ed i voti certificati – saranno ammessi al tavolo per le trattative dei vari contratti collettivi;
- d) il c.c.n.l. è efficace ed esigibile per le parti solo quando è stato sottoscritto dal 50% +1 delle organizzazioni sindacali che hanno partecipato alla trattativa secondo le modalità di calcolo di cui al precedente punto c).

Siamo evidentemente ad un punto di svolta. Nuove regole, chiare e incontrovertibili, che permetteranno una più lucida trattazione dei contratti collettivi e la effettiva applicazioni degli stessi; l'accordo siglato eviterà, o almeno si tenterà di evitare, un nuovo *casus* sulla scia di quanto accaduto con la Fiom e permetterà l'inizio di una nuova stagione delle relazioni industriali: la votazione dei contratti avviene maggioranza, secondo i criteri visti sopra, e non sarà possibile avere trattative separate.

La trattativa per un contratto collettivo, infatti, è ed accessibile solo a quelle sigle sindacali che raggiungeranno la quota del 5% stabilita dal protocollo d'intesa.

Lavorare meno, lavorare tutti: a volte ritornano*Giampiero Falasca, 21 giugno 2013*

Il 18 marzo 2013 la Società Isola Verde ha siglato, con le organizzazioni sindacali del commercio, un accordo collettiva molto interessante, in quanto si caratterizza per una modalità molto innovativa di gestione degli effetti della legge Fornero. L'intesa scaturisce dalla necessità di gestire l'impatto della norma che ha sostanzialmente abolito il contratto di associazione in partecipazione: tale contratto era molto utilizzato dalla rete commerciale aziendale, e quindi l'impresa ha avuto la necessità di trovare forme contrattuali alternative per la gestione del personale di vendita.

A tale scopo, l'intesa prevede uno "scambio" virtuoso, che fa uso delle regole del contratto di solidarietà espansivo: il personale già assunto con contratto di lavoro subordinato riduce l'orario di lavoro, e in questo modo viene creato lo spazio per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato degli ex associati in partecipazione.

Si tratta di un utilizzo molto innovativo del contratto di solidarietà espansivo, di solito molto trascurato dal mercato del lavoro. Come noto, l'ordinamento conosce due tipologie di contratti di solidarietà: quelli finalizzati a mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (contratti di solidarietà difensivi), e quelli che hanno lo scopo di favorire nuove assunzioni attraverso una riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (contratti di solidarietà espansivi). Questa seconda tipologia è quella prescelta dall'accordo di Isola Verde, che sceglie, come detto, di ridurre l'orario di lavoro del personale già assunto per far stabilizzare gli ex associati in partecipazione. Per arrivare a questo risultato, l'intesa prevede l'assunzione di 274 lavoratori dipendenti, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *full-time* o *part time*; a fronte di tali assunzioni e del conseguente incremento occupazionale, i 31 dipendenti già in forza con orario di lavoro *full time* vedranno ridotto il proprio orario di lavoro per 2 ore settimanali, di ogni settimana di ogni mese dell'anno, con decorrenza dal 1 Aprile 2013 e fino al 31 marzo 2014. A partire dal 1 aprile 2014, la riduzione scende ad 1 ora. Si prevede anche che, per ridurre l'impatto organizzativo della misura, l'orario abbreviato si concentrerà solo in un giorno della settimana.

La riduzione, ovviamente, non è indolore, in quanto comporterà anche una riduzione proporzionale della retribuzione individuale ed inciderà in misura proporzionale su tutti gli istituti contrattuali differiti ed indiretti (ma viene escluso un impatto negativo sul TFR).

Si tratta, come accennato, di una soluzione molto originale, in quanto le esperienze sin qui emerse dalla contrattazione di secondo livello hanno mostrato una certa propensione del mercato verso l'utilizzo del contratto di prossimità, come modalità di transito dal lavoro flessibile e atipico al lavoro subordinato ordinario (emblematico è il caso del marketing operativo). La varietà delle soluzioni non è un difetto

www.lavoroeimpresa.com

ma, anzi, dimostra che il livello aziendale di contrattazione è quello più adeguato alla gestione di problematiche così complesse: per ciascuna azienda, le esigenze sono diverse, e per forza di cose le soluzioni devono divergere.

Contratti di prossimità: obbligo di deposito*Giampiero Falasca, 1 luglio 2013*

Con il decreto Giovannini sono in arrivo novità rilevanti per il c.d. contratto di prossimità. Con tale definizione, come noto, si fa riferimento a quei contratti collettivi stipulati a livello aziendale, per il perseguimento di alcune specifiche finalità di carattere occupazionale (avvio nuove attività, emersione, qualità del lavoro, introduzione nuove tecnologie, ecc.). Tali contratti, come noto, possono regolare alcuni istituti – quelli più legati al lavoro flessibile – con norme che derogano alla legge oppure ai contratti collettivi, con il solo limite del rispetto dei principi costituzionali e delle regole di derivazione comunitaria. Il decreto legge del Governo subordina l'efficacia dei contratti al loro deposito presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio; si tratta di un passaggio non particolarmente complesso, e per certi versi anche opportuno, in quanto consente di dare data certa agli accordi. Non viene prevista alcuna forma specifica per il deposito, pertanto non dovranno essere rispettate procedure o regole particolari al riguardo.

Il sindacato, forza conservatrice*Giampiero Falasca, 24 luglio 2013*

Nella fase di profonda crisi che stiamo vivendo, c'è un attore che, più degli altri, sta fallendo nella propria missione: il sindacato. Questo soggetto nasce con lo scopo di tutelare i lavoratori e garantire loro condizioni di lavoro adeguate, ma oggi è diventata una forza che ha come scopo principale quello di tutelare se stessa, giustificare la propria esistenza e il proprio ruolo.

Gli esempi sono tanti.

Sono decine e decine le ristrutturazioni aziendali nelle quali servirebbe un contributo coraggioso del sindacato per tutelare l'occupazione, e invece arrivano risposte sorde. I giornali ci raccontano spesso di situazione in cui si preferisce far fallire le aziende piuttosto che operare dolorose revisioni della forza lavoro. L'unico strumento sindacalmente accettato è la cassa integrazione, pannicello caldo inutile e in certi casi dannoso.

Manca il coraggio di sporcarsi le mani, prevale l'istinto di dire che è sempre colpa degli altri, anzi che "il problema è un altro".

Quando invece si tratta di fare iniziative di facciata, come l'accordo dell'Expo, o di promuovere filotti di cause eclatanti, come nel caso Fiat, ecco che il sindacato riappare in prima fila, pronto a siglare accordi da prima pagina, che in realtà incidono poco, molto poco, sul quadro attuale

Sviluppo (o forse no): il gracile documento di Cgil Cisl Uil e Confindustria

Giampiero Falasca, 3 settembre 2013

Le parti sociali hanno firmato ieri un documento sulle misure da attuare per sviluppo del Paese. La lettura del testo fa capire la difficoltà del momento: le idee sono poche, quelle efficaci ancora meno, quelle innovative mancano del tutto.

Per leggere il documento:

<http://lavoroeimpresa.files.wordpress.com/2013/09/cgilcisluilconfindustria.pdf>

Quattro intese confederali sulle regole.

Dopo quasi 20 anni di impasse, o di inerzia, nel tormentato scenario delle relazioni industriali italiane, i loro attori, soprattutto i sindacati, si sono impegnati intensamente a darsi delle regole. Era dal famoso accordo del 1993 che i tentativi andavano a vuoto. Le poche incerte regole a cui si faceva riferimento erano sempre quelle dello stesso accordo del '93. Ora dall'accordo del 2009, anzi dal documento unitario del maggio 2008 su democrazia e rappresentanza, al 2013 si sono succedute ben quattro intese confederali, tutte concentrate sui punti da sempre critici del nostro sistema di RI; i criteri di misura della rappresentanza sindacale, i rapporti fra livelli contrattuali, in particolare fra contratto nazionale e contrattazione decentrata, le regole per la formazione dei contratti collettivi, specie in caso di contrasto fra sindacati, e l'efficacia degli stessi contratti.

Le aree tematiche affrontate da queste intese sono le medesime, ma le modalità con cui vengono affrontate e le soluzioni raggiunte presentano varianti non da poco. Sono diverse anche le parti contraenti, sul versante sindacale e su quello datoriale. Cambia la posizione della Cgil che è dissenziente nell'accordo del 2009 e nel documento sulla produttività del 2012, entrambe quindi sono intese "separate"; invece partecipa ed è firmataria degli accordi del 28 giugno 2011 e del 31 maggio 2013. Sul versante datoriale il protagonismo della Confindustria non trova sempre riscontro da parte delle altre confederazioni che sono meno coinvolte nonostante il peso della loro aggregazione in Rete imprese Italia, e prendono le distanze o tardano ad aderire; così è anche dell'accordo più recente del 2013. I motivi di queste diverse posizioni non sono sempre evidenti, neppure a chi segue da vicino le vicende sindacali. Sembrano riflettere non solo (o non tanto) dissensi di merito, quanto spesso logiche di posizionamento tattico. Certo è che denotano la difficoltà delle parti di trovare soluzioni stabili, se non definitive; e rivelano la presenza sotto traccia di molti punti ambigui e di non detti.

Del resto il disorientamento e la scarsa lucidità di visione costituiscono la cifra comune anche dell'attuale contesto istituzionale e legislativo, che circonda il sistema delle RI e che inevitabilmente lo condiziona, ben diversa era la situazione del 1993, segnata da un governo solido ancorché di emergenza e da parti sociali consapevoli della gravità della crisi e capaci di reagire con un accordo di grande respiro costituzionale, ancorché basato su principi bisognosi di non poche specificazioni.

I tentativi attuali delle parti sociali intervengono dopo un "decennio perduto" per l'economia e per la società italiana, in una crisi più lunga e profonda di tutte le precedenti, e in un quadro istituzionale – legislativo non positivo, a dir poco, per le relazioni industriali_ e per il paese. Anche senza indulgere nelle lamentazioni o nel catastrofismo di certi commentatori, è un fatto che la legislazione dei governi di

centro destra ha contribuito all'indebolimento se non alla destrutturazione del sistema contrattuale e al ridimensionamento del ruolo del sindacato come attore non solo contrattuale ma istituzionale.

Sono significativi i limiti posti all'interlocuzione del sindacato con il governo nella elaborazione delle politiche pubbliche in materia di lavoro, emblemizzati dalla variazione linguistica del termine concertazione a quello di dialogo sociale. Il governo tecnico di Monti non ha mostrato di voler ripristinare uno statuto forte dell'interlocuzione sindacale, al di là delle modalità dell'approccio più soft e meno "divisiva" di quello precedente. D'altra parte ha evitato la tentazione di intervenire nelle RI. Mentre la normativa sul mercato del lavoro (legge 92/2012) se non ha mostrato di assecondare possibili tendenze alla de regolazione, ha portato a risultati incerti e poco apprezzati da entrambe le parti. Tanto è vero che è stata fatta oggetto di ulteriori aggiustamenti dal governo Letta con il decreto 76/2013, ora legge 99/2013, anch'esso introdotto sulla base non di una concertazione di tipo tradizionale, bensì di interlocuzioni informali di varia intensità e influenza. In questo contesto istituzionale e politico debole è comprensibile che le parti, in primis i sindacati, si siano concentrati sui temi loro propri e da tempo critici come le regole che presidiano ai loro rapporti e alla loro stessa identità.

La carenza di tali regole come è noto è un unicum del nostro sistema nel contesto europeo ed è divenuta sempre più insostenibile per i fattori sopra indicati: contesto istituzionale non favorevole, pressioni economiche e normative che operano per l'indebolimento del sistema, e il riacutizzarsi delle tensioni fra le maggiori confederazioni. La scelta di reagire alla crisi su questo terreno è un segno positivo di consapevolezza e di utilità del nostro movimento sindacale. Ma non per questo è risultato meno tormentato e percorso da minori incertezze.

Concentro le mie riflessioni sull'accordo più recente, quello del 31 maggio 2013, sia pure tenendo conto dei precedenti cui per vari aspetti l'intesa continua a riferirsi, come è stato del resto per quella del 2011, di cui l'accordo del 31 maggio costituisce un completamento.

L'intesa del 31 maggio 2013: punto d'arrivo o punto intermedio?

L'intesa del 31 maggio è stata definita una svolta storica, non solo dai firmatari ma da molti commentatori. In realtà giudizi analoghi erano stati espressi rispetto all'intesa del 2011 perché sembrava sanare dissensi profondi fra le maggiori confederazioni, reagendo a condizioni difficili con una unità che appariva impossibile. Inoltre l'intesa del 2011 ha dato risposte nuove a molti nodi fino allora irrisolti del sistema contrattuale; i criteri di misurazione della rappresentanza nazionale dei sindacati, coordinamento fra i livelli contrattuali, la possibilità e i limiti delle clausole di deroga (un tema scoppato non solo in Italia sotto la pressione della crisi), le clausole di tregua volte a garantire la esigibilità dei contratti aziendali, la efficacia dei contratti aziendali (con la sanzione del principio di maggioranza, fino allora non riconosciuto esplicitamente nel nostro sistema sindacale). Gli eventi successivi all'intesa hanno dato qualche conferma alla ritrovata unità, in particolare per il fatto che i rinnovi dei maggiori

contratti nazionali di categoria si sono susseguiti con una certa regolarità senza grandi conflitti e unitariamente, con l'eccezione del contratto dei metalmeccanici. Hanno presentato alcune variazioni nei contenuti economici, ma senza stravolgere le linee guida dell'accordo del 2009_, che peraltro si è sempre evitato di menzionare con una preterizione non infrequente. In tal modo al contratto nazionale è stato riconfermato il ruolo di strumento centrale del sistema per la tutela del potere d'acquisto e per la definizione delle regole base, valide per tutta la categoria. Non hanno avuto invece seguito i presupposti indicati nello stesso accordo del 2009 di sfoltire il numero pleorico dei contratti e di alleggerirne i contenuti per lasciare spazio alla contrattazione decentrata.

D'altra parte l'accordo del 2011 non affrontava altri aspetti critici del sistema: da un parte le modalità di conclusione e le condizioni di efficacia del contratto nazionale, temi fino ad allora evitati dalle parti sia per l'incombente presenza dell'art. 39 della Costituzione sia per le difficoltà di comporre le situazioni di dissenso reiterate nel periodo; dall'altra parte le condizioni di effettività delle regole sui rapporti fra livelli e sulle clausole di tregua (in primis le sanzioni per la violazione degli impegni presi). L'accordo del 31 maggio interviene, sia pure con grande ritardo, a integrare l'intesa del 2011 e a definire aspetti applicativi rimasti non specificati in quell'intesa. Per questi motivi si può ritenere che esso rappresenti, soprattutto per il sindacato, il punto di "arrivo", o almeno un punto fermo intermedio_, di quel percorso circolare di intese confederali, cominciato nel 2009.

Ma è altrettanto vero che l'accordo costituisce anche un punto di partenza, in quanto per diventare operativo richiede ulteriori regole di dettaglio, ma alquanto rilevanti, affidate alla contrattazione nazionale dei singoli settori, oltre che convenzioni con gli enti certificatori della rappresentatività sindacale (Inps e Cnel). In realtà anche questa volta il test dell'accordo va oltre le più importanti questioni applicative; dipende dalla tenuta del consenso manifestato dalle confederazioni su punti che rappresentano una vera e propria discontinuità con il passato.

La tenuta non è scontata per fattori sia esterni sia interni al sistema: da un parte per il peso della congiuntura economica negativa che non facilita unità e coesione, contrariamente alla speranza di molti, e per un contesto istituzionale turbolento; dall'altra parte perché la capacità di attuare le innovazioni concordate nelle regole delle RI richiede una parallela volontà innovativa nei comportamenti unitari nelle strategie e nelle dinamiche sindacali.

Per questo ribadisco un giudizio già espresso a proposito dell'accordo precedente: che la cautela delle previsioni è d'obbligo.

Le novità dell'accordo rispetto al sistema storico delle Relazioni Industriali.

Le novità introdotte dall'accordo del 2013 sono di diversa portata. Alcune servono a puntualizzare i criteri definiti nell'accordo del 2011. Anzitutto con la regola, ripresa dal pubblico impiego, secondo cui la titolarità della contrattazione collettiva nazionale spetta alle organizzazioni sindacali che raggiungono

almeno il 5% di rappresentatività misurata come media semplice fra la percentuale degli iscritti, sulla totalità degli iscritti e la percentuale di voti ottenuti nelle elezioni delle RSU sul totale dei votanti. Tralascio di approfondire le questioni interpretative relative a questa complessa formula di calcolo, niente affatto di poco conto. Sottolineo invece l'importanza, anzi la radicalità, dell'innovazione introdotta nella configurazione delle rappresentanze aziendali, cioè il fatto che queste sono elette, in prospettiva, con voto proporzionale superando la quota del terzo destinata fin dall'accordo del 1993 alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale applicato all'unità produttiva. L'innovazione è confermata e rafforzata dall'impegno delle parti a rinnovare entro 6 mesi le RSU scadute e a non costituire più RSA; ma non mancano anche qui incertezze circa l'operatività di tale impegno. Essa configura una vera e propria innovazione di sistema, in quanto realizza un'alterazione dell'assetto fondamentale delle nostre RI e incide sulle stesse radici identitarie del sindacato, quali configuratesi in tutta la nostra tradizione.

Se nella misurazione della rappresentatività nazionale dei sindacati si combina il criterio associativo con quello elettivo, confermando la mediazione fra i due orientamenti storicamente presenti nel nostro sindacalismo, nella formazione delle rappresentanze aziendali prevale il secondo criterio, dato che scompare ogni riserva al sindacato associazione e resta operante il solo criterio elettivo. La convivenza dei due criteri ritorna per la validità dei contratti nazionali, in quanto essa è sottoposta a un doppio controllo di maggioranza: il 50% più uno delle organizzazioni sindacali e la maggioranza (semplice) dei lavoratori chiamati ad approvare il contratto.

La discontinuità è così netta rispetto alle concezioni sindacali esistenti e alle prassi storiche (dopo le commissioni interne) che non sorprende la presenza, nello stesso accordo, di una clausola di garanzia o di sospensione: quella secondo cui il passaggio alle elezioni delle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle federazioni aderenti alle confederazioni firmatarie dell'accordo. Ciò significa che le categorie che finora hanno mantenuto le RSA, nonostante i propositi di superarle reiterati da parte delle confederazioni, non potranno essere costrette a sostituirle con RSU. La scelta dell'accordo si avvicina ai modelli prevalenti in Europa che privilegiano in azienda rappresentanze elettive, non associative e non strettamente sindacali; anche se i sindacati hanno diritto di presenza nei luoghi di lavoro ed esercitano la loro influenza sulle elezioni dei consigli elettivi. Ma in quei paesi la presenza e la costituzione di tali rappresentanze sono sancite per legge, mentre da noi si fa ricorso ancora una volta alla contrattazione. Il nostro accordo contiene un ulteriore rinvio, non nuovo e non l'unico, che lascia aperti tempi ed esiti per la implementazione di questa radicale novità. Tempi ed esiti dipendono dalle stesse parti, ma nella variegata configurazione categoriale, non sempre governata dalle confederazioni, alle quali come è noto non è riconosciuto il potere di vincolarla direttamente con i loro accordi le federazioni aderenti. La criticità del tema potrebbe acuitizzarsi qualora il legislatore si decidesse a dettare una nuova disciplina

dell'art. 19 dello statuto dei lavoratori, dopo la recente sentenza della Corte Costituzionale (231 del 2013).

Ma proprio per la presenza di questioni irrisolte e rinviate dalle parti è difficile che l'attuale legislatore, già restio a intervenire in queste materie, voglia spingersi fino a regolare i criteri di composizione delle rappresentanze, che sono l'aspetto più gelosamente custodito dall'autonomia sindacale.

Le novità introdotte dall'accordo rispetto al sistema costituzionale.

Le novità introdotte dall'accordo sono nette rispetto non solo alle tradizioni sindacali, ma altrettanto riguardo all'impianto costituzionale dell'art. 39, 4° comma della Cost. che riconduce l'efficacia erga omnes dei contratti nazionali alla decisione dei sindacati unitariamente rappresentati in proporzione di soli iscritti. Entrambe le regole, quella della rappresentanza calcolata sulle medie di iscritti e votanti e ancora più quella delle RSU esclusivamente elettive, si collocano in un contesto delle RI e della contrattazione ormai così lontano dalle ipotesi costituzionali da confermarne la storica irrilevanza. Un'altra duplice novità introdotta dagli accordi del 2011 e del 2013 riguarda i meccanismi di formazione e di perfezionamento dei contratti collettivi. Nel 2013 le parti si sono avventurati oltre l'area del contratto aziendale e hanno affrontato direttamente il tema dell'erga omnes anche in riferimento ai contratti nazionali, a riprova della possibilità di eludere le regole dell'art. 39 Cost..

La prima novità è la sanzione generale del principio di maggioranza per la validità dei contratti collettivi. L'applicazione di tale principio in materia sindacale non è per niente pacifico, a differenza di quanto vale per il sistema politico: anzi è stato contestato in radice nella tradizione dei sindacati più contrattualisti, non solo italiani. Nella democrazia rappresentativa tale principio presuppone il consenso sul quadro di riferimento, cioè il sistema parlamentare con le sue regole sull'ambito e sul sistema di calcolo dei voti. Tale quadro può essere controverso nelle scelte sindacali, come è stato e in parte è tuttora, nella nostra storia; così è stato, ad es., a proposito dei livelli contrattuali, centrali o decentrati da privilegiare, e dei confini delle categorie.

Anche i confini delle categorie cui si deve applicare il calcolo della maggioranza, come della rappresentatività, sono mobili, a motivo delle trasformazioni del sistema produttivo e di possibili controversie giurisdizionali fra sindacati che punteggiano la storia del sindacalismo, invero in altri paesi più che da noi. Queste diversità del quadro di riferimento influiscono direttamente sui contenuti e sulle strategie dei sindacati. Proprio questo spiega le difficoltà ad applicare il principio di maggioranza e le resistenze ad accettarlo.

Basta questo rilievo per non sottovalutare le difficoltà che si prospettano nell'implementazione di una simile scelta. Tanto più che la decisione delle parti di sancire per accordo la validità delle regole di maggioranza rappresenta, che io sappia, una particolarità tutta italiana. In altri paesi dove vige il pluralismo sindacale tale regola è stata sancita per legge, così imponendone il rispetto alle parti. Averla

affidata all'autoregolazione è una scommessa "audace" dei nostri sindacati, coerente con la loro tradizione autonomista. Si tratta di una scommessa perché la tenuta del principio è affidata alla capacità rappresentativa e all'autorevolezza delle stesse parti, come è per l'efficacia dei contratti collettivi. La conclusione a maggioranza dei contratti ne rafforza l'autorevolezza e l'esigibilità, ma solo fra le parti stipulanti. L'efficacia erga omnes dell'accordo del 2013 in tutte le sue parti, compresi gli impegni a darvi applicazione coerente e a non adottare azioni contrastanti, può essere attribuita solo dalla legge. Il consenso sul principio di maggioranza costituisce un deterrente contro la prassi dei contratti separati e può risolvere parte delle controversie da essa originate; ma anche qui la sua effettività coincide con l'ambito di influenza delle associazioni contraenti.

Come è noto, la legge non è intervenuta finora ad attribuire efficacia generale ai contratti nazionali e le stesse parti sociali non hanno provato a forzare il legislatore. L'art. 8 della legge 148/2011 ha attribuito effetti erga omnes agli accordi di secondo livello, conclusi secondo il principio di maggioranza, ritenendo superabile l'ostacolo dell'art. 39 della Cost. Ammesso che l'art. 39 sia eludibile per gli accordi aziendali, come sostenuto da parte della dottrina, che peraltro aveva in mente i tradizionali "accordi acquisitivi", è dubbio che sia così per i contratti territoriali, per cui valgono le stesse obiezioni desumibili dall'art. 39.

In ogni caso tali scelte confederali, specie quelle dell'accordo del 2013, rendono problematiche le possibilità e le modalità con cui conciliare i poteri contrattuali delle rappresentanze aziendali con quelli dei sindacati territoriali e nazionali. In capo a questi si sono sempre mantenuti poteri di intervento negoziale e di controllo sui negoziati aziendali al fine di garantire una coesione del sistema contrattuale. La necessità di governare tensioni centrifughe presenti in tutti i sistemi contrattuali, non solo italiani, spiega come i recenti accordi confederali abbiano riaffermato l'importanza di controlli centrali sulla contrattazione aziendale, specie in deroga. Ma in Italia, a differenza che negli altri paesi, anche il governo centrale della contrattazione aziendale è affidato a regole dello stesso sistema contrattuale, con i già ricordati problemi di tenuta ed effettività.

Per di più a seguito della nuova configurazione delle RSU viene meno il raccordo soggettivo_ fra il sistema sindacale dell'azienda e quello nazionale, che nelle tradizioni si univa al raccordo oggettivo costituito dalle clausole di rinvio per cercare di governare il precario assetto della nostra struttura contrattuale.

Resta da vedere se la coraggiosa definizione per via contrattuale delle regole sulla rappresentatività, sulla formazione e sulla struttura della contrattazione avrà l'effetto di stimolare il legislatore ad intervenire in argomento. Una risposta positiva potrebbe essere suggerita dalle esperienze passate, avallate dalla dottrina, che registrano interventi legislativi propiziati da conformi soluzioni contrattuali. Ma questa valutazione sconta una coerenza armonica fra quadro costituzionale e orientamenti del sistema

sindacale, talora presente in passato, ma oggi incerta se non assente. Per di più la materia attuale riguardante i rapporti fra i sindacati e le loro organizzazioni è molto più “sensibile” e reattiva a interventi esterni dei temi tradizionali della legislazione di sostegno. Infatti le parti, specie sindacali, si sono impegnate a definire fra di loro le questioni lasciate aperte dalle intese confederali e sembrano, almeno per ora, poco inclini a sollecitare l'intervento legislativo.

Qui una traduzione in legge degli orientamenti confederali non potrebbe essere automatica. Anzitutto perché l'accordo concluso fra sindacati e Confindustria deve ancora passare il test della sua estensione alle altre organizzazioni datoriali, anche e soprattutto per il fatto che un intervento legislativo, oltre a presentare dubbi di costituzionalità (vedi oltre), accentuerebbe le questioni irrisolte fra le parti. Si pensi in primis alla configurazione elettiva delle RSU, che, se confermata legislativamente, renderebbe irreversibile una scelta ancora non acquisita da molte categorie sindacali. E si richiederebbe una riconsiderazione dei diritti dei sindacati nelle unità produttive e delle loro prerogative rispetto alle stesse RSU. Così è nei paesi europei che hanno adottato il doppio canale di rappresentanza collettiva in azienda: una scelta finora esorcizzata dai sindacati italiani e a mio avviso sempre meno produttiva. Ad esempio il legislatore dovrebbe decidere se limitarsi a riconoscere il diritto dei lavoratori a costituire le RSU stabilendo la titolarità dell'iniziativa, le sue modalità e i diritti ad essa strumentali, ovvero, se prevedere come necessaria la presenza di queste rappresentanze, come avviene in altri paesi, Germania in primis, almeno nelle aziende superiori ad una certa dimensione. L'obbligo legale di presenza riguarda in quei paesi le sole rappresentanze elettive e non le organizzazioni sindacali, la cui costituzione e funzionamento in azienda restano affidate alla loro libera capacità di iniziativa. Tale scelta ha contribuito al rafforzamento delle rappresentanze dei lavoratori e alla loro diffusione nelle piccole aziende: ma indirettamente anche al sostegno del sindacato laddove questo è riuscito a incidere sulla formazione e sulla vita delle rappresentanze elettive. Le vicende applicative dell'accordo del 31 maggio, le sue fortune (auspicabili) o ulteriori battute d'arresto saranno rivelatrici dello stato di salute delle nostre RI e incideranno anche sui possibili sviluppi degli interventi legislativi.

Le novità e i dubbi della decisione 231/2013 della Corte Costituzionale.

La recente sentenza della Corte Costituzionale (231/2013) che ha dichiarato parzialmente incostituzionale l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori ha introdotto una novità rilevante anche per la definizione di tali questioni e per un eventuale intervento legislativo in materia. E' significativo che la decisione sia presentata dalla Corte come evolutiva rispetto alla propria precedente giurisprudenza, e giustificata dal cambiamento del contesto. In passato, come è noto, la Corte aveva salvato la norma correggendola in senso sostanziale, cioè richiedendo che per abilitare il sindacato ai diritti dell'ex art. 19 non bastasse il requisito formale della firma del contratto ma occorresse anche la partecipazione effettiva alle trattative. In tal modo si escludeva che potessero essere rappresentativi ai sensi della norma

sindacati che si limitassero a firmare per adesione, ma non sufficientemente autorevoli per giocare un ruolo attivo nella contrattazione. Ora il cambio del contesto, cioè dei rapporti fra i sindacati e con la controparte, è tale da incidere sul senso stesso dei criteri di selezione dei sindacati rappresentativi. Nel caso concreto era in questione non la scelta di riconoscere ex art. 19 qualche sindacato minore, ma il diritto ad essere presente in azienda di un sindacato come la Fiom sicuramente rappresentativo, sia per iscritti sia per forza elettorale. Di qui la decisione della Corte che occorra tener conto di tale diverso contesto e ripensare anche la configurazione del criterio selettivo previsto dalla norma.

Il che conferma quanto, soprattutto nella nostra materia, la realtà sottostante ai rapporti giuridici influisca sulla loro configurazione normativa. Se nelle precedenti decisioni la Corte aveva corretto il requisito formale della norma, la firma del contratto, trasformandolo in un requisito misto formale e sostanziale, firma e partecipazione alle trattative, oggi la Corte fa un altro passo verso l'impostazione sostanzialistica, in quanto ritiene sufficiente la partecipazione alle trattative, anche se manca la firma, come appunto è il caso della Fiom in rapporto con la Fiat. Si tratta di un intervento correttivo non da poco, che la Corte decide di operare per evitare conseguenze contrarie al principio di libertà sindacale, inteso anche esso nel suo rilievo effettivo; e esiti persino paradossali. Nel caso limite menzionato dalla Corte, in cui in azienda si arrivasse alla firma di un contratto con nessuno dei sindacati pur esistenti, in assenza di tale correttivo non si avrebbe nessuna organizzazione ammessa a godere dei diritti sindacali. E la stessa Corte afferma che un simile intervento correttivo, necessario per ridare razionalità costituzionale al sistema, rientra nei propri poteri di supremo giudice delle leggi, mentre non può essere operato da un giudice di merito (come viceversa hanno ritenuto alcune decisioni)_. La decisione lascia aperte questioni non da poco, già rilevate dai primi commentatori. A cominciare dal significato di "partecipazione al negoziato", concetto più labile di quello di "firmatario di contratto collettivo" e anzi potenzialmente ambiguo, se è vero che "la firma del contratto è rilevante non solo sul piano civil contrattualistico, ma anche sul piano delle RI perché è indicativa di una qualità del sindacato di notevole importanza, relativa alla capacità di mediare per la necessità di pervenire a un accordo_". Questo punto conferma come la questione della rappresentatività resti priva di soluzioni affidabili anche dopo le indicazioni dell'accordo del 2013. La stessa Corte Cost. rileva la necessità di chiare risposte, più comprensive, a tutto tondo, che competono solo all'intervento legislativo e fornisce una molteplicità di ipotesi di risoluzione. Queste possono essere diverse non solo nel merito, ma anche nell'ampiezza dei contenuti.

Una pluralità di opzioni si prospetterebbe anche per l'intervento di sostegno menzionato espressamente dalla Corte che si voglia rifare alle indicazioni degli accordi confederali. Lo si vede dalla varietà di posizioni emergenti al riguardo nelle proposte di legge non da oggi presenti in parlamento.

Pro e contro di un intervento legislativo.

www.lavoroeimpresa.com

Inoltre le cautele e le resistenze provenienti soprattutto dalle parti sociali rendono tutt'altro che agevole la strada per un simile intervento_. I commenti più cauti rilevano la portata contraddittoria di una legge in materia: avrebbe l'effetto positivo di consacrare sul piano normativo la raggiunta interna coesione del sistema contrattuale, ma all'opposto la conseguenza di irrigidire il sistema. I rischi e le obiezioni sarebbero accresciuti se il rinvio non si limitasse a definire criteri di rappresentatività del sindacato nazionale, di cui parla la Corte, ma si estendesse alle regole confederali riguardanti la struttura contrattuale e la efficacia dei contratti nazionali (come fanno alcuni ddl parlamentari). Per quanto riguarda la struttura, una legificazione delle regole previste dagli accordi trasformerebbe il coordinamento affidato all'autorevolezza del sistema sindacale_, in una gerarchia decrescente dei contratti dal più generale al più specifico, con la conseguenza che le clausole decentrate contrastanti con tale gerarchia sarebbero nulle (al pari di quanto avviene nel pubblico impiego). Una simile conclusione assicura la massima coesione interna alla struttura contrattuale, ma appare una forzatura scarsamente praticabile nel nostro sistema che ha al suo interno deboli fondamenti di coerenza. Non a caso il sistema gerarchico ha mostrato difficoltà di funzionamento anche nel pubblico impiego_. Non c'è che da mantenere la scelta storica per cui la struttura contrattuale è materia di competenza delle parti. Un intervento legislativo sull'efficacia dei contratti soprattutto nazionali si esporrebbe più di altri ai dubbi di compatibilità con la seconda parte dell'art. 39 Cost., per il motivo che questa norma, per quanto di fatto pretermessa, riconduce l'efficacia erga omnes ai contratti conclusi dai sindacati rappresentati in proporzione dei soli associati e non al criterio misto previsto dagli accordi_. In realtà la distanza dalla norma costituzionale non può essere nascosta neppure per le regole dell'accordo relative alla misurazione della soglia minima di rappresentatività del sindacato_, agli effetti del godimento dei diritti sindacali. Infatti le analisi più rigorose ritengono, non da oggi, che una ricostruzione legislativa del sistema di RI sia da farsi solo modificando a monte l'art. 39 Cost. seconda parte; e anche su questo non mancano proposte parlamentari. Ma il terreno su cui si muovono le regole della rappresentatività per il riconoscimento dei diritti sindacali e della presenza nell'unità produttiva è così eterogeneo rispetto a quello della negoziazione collettiva e dei suoi effetti, che si può sottrarre allo schema normativo dell'art. 39, seconda parte, come ha riconosciuto da tempo la Corte Cost. nel sancire la legittimità dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori_.

Per questo un intervento legislativo che intende essere utile per colmare una lacuna del nostro sistema di rappresentatività, integrando la decisione della Corte, e minimizzando i rischi politici e costituzionali, potrebbe muoversi lungo la linea suggerita dalla stessa decisione: cioè limitarsi a definire il requisito di rappresentatività dell'art. 19. La norma potrebbe riferirsi alle indicazioni dell'accordo del 2013 con diversi gradi di dettaglio. Potrebbe riprendere il suggerimento della Corte, che, sulla scia della propria argomentazione storica propone di attribuire al requisito dell'art. 19 il carattere di ricorso generale al

sistema contrattuale e non al solo contratto collettivo applicato nell'unità produttiva vigente (evitando così le anomalie manifestatesi in casi come quello della Fiat).

Un'altra ipotesi, in linea con la formula dello Statuto dei lavoratori, sarebbe di includere nel nuovo art. 19 (lett. a) le rappresentanze aziendali costituite nell'ambito delle organizzazioni sindacali da ritenersi comparativamente più rappresentative alla stregua dei criteri definiti negli accordi confederali vigenti. La definizione delle regole della rappresentatività a partire in azienda è un contributo rilevante delle parti alla razionalizzazione del nostro sistema di RI; ed è particolarmente urgente che tali regole si consolidino nelle prassi, se possibile con il sostegno del legislatore.

Le regole sulla struttura della contrattazione collettiva.

Le regole della struttura contrattuale sono l'altro oggetto principale degli accordi confederali, anche esso fondamentale per il governo del sistema. Anche qui l'intervento confederale rappresenta un significativo contributo alla regolazione del sistema di fronte alle sfide della crisi, che ha proposto il tema del decentramento in termini nuovi. Ha posto in primo piano la negoziazione difensiva dell'esistente, cioè gli accordi di concessione e le clausole di deroga. Il contratto di categoria è rimasto centrale, ma con un ruolo diverso, quello di controllo delle deroghe a livello decentrato e di limitazione dei danni della negoziazione di concessione.

La gestione di questo assetto nel nuovo contesto si è rivelato controverso su entrambi i versanti. Una parte tradizionalmente prevalente di imprenditori, specie quelli piccoli, sembra privilegiare ancora il contratto nazionale per la sua funzione pacificatrice e di stabilizzazione dei costi ad un livello medio basso, che corrisponde alle convenienze di tutti, anche se per motivi diversi. Ma i dati disponibili, invero non completi segnalano una crescente insoddisfazione delle imprese più grandi per l'attuale sistema, soprattutto per le regole del contratto nazionale in materia di orario di lavoro, turni ed organizzazione del lavoro (quelle al centro della contesa Fiat risalgono al contratto dei metalmeccanici del 1971). E' tale insofferenza che ha indotto la Fiat a premere per il superamento del contratto nazionale, anche se per ora non a uscire del tutto dal sistema contrattuale.

Gli esiti di queste tensioni interne a Confindustria sono difficili da prevedere, anche perché riflettono incertezze strategiche più ampie del mondo imprenditoriale, relative alle scelte economiche e ai rapporti con il potere pubblico, che sono divenuti incerti nel lungo periodo del centro destra e non si sono stabilizzati con il governo tecnico. Si tratta di elementi che segnalano una crisi di identità dell'associazione dei datori di lavoro, e che alimentano le incertezze del nostro fragile sistema di RI. Sul versante datoriale si è consumata una rottura senza precedenti provocata dall'uscita di Fiat da Confindustria. Sul versante sindacale le mediazioni fra le confederazioni nel periodo 2009 – 2013 si sono rivelate difficili, con risultati oscillanti e con tensioni spesso inaspettate, come quelle riscontrate in occasione delle linee guida sulla produttività del novembre 2012, non firmate dalla Cgil e ancora

oggetto di contrastanti valutazioni. Un ostacolo alla conclusione unitaria nel 2012 riguardava la misura della rappresentatività sindacale. Superato questo problema, restano controversi e irrisolti aspetti non marginali riguardanti gli spazi aperti alla contrattazione decentrata in rapporto a quella nazionale e alle sue capacità di controllo in materia salariale. L'incertezza coinvolge ancora la funzione del CCNL come strumento per garantire il potere di acquisto e soprattutto le condizioni e i limiti operativi di questa garanzia a fronte di una contrattazione decentrata rafforzata, specialmente dei salari di produttività. Non a caso è ancora in discussione in principio (se non di fatto) la stessa applicazione dell'IPCA come criterio generale di governo delle dinamiche salariali nazionali. Come pure sono controverse le sorti della quota "aleatoria" legata a indicatori di produttività attribuibile al livello decentrato dall'intesa del novembre 2012, e quindi ancora la effettività della tutela dei salari.

L'importanza e la delicatezza delle regole sul decentramento risultano dalle indicazioni nelle linee guida del novembre 2012 riprese anche dal DPCM 22 gennaio 2013, secondo cui la retribuzione di produttività agevolata può riferirsi non solo a specifici indicatori quantitativi di produttività/qualità/efficienza/innovazione, come era finora, ma anche alle voci negoziate in almeno tre delle seguenti aree di intervento: regimi di orari flessibili utili alla produttività; distribuzione flessibile delle ferie; misure che rendano compatibili l'uso di nuove tecnologie informatiche con i diritti fondamentali dei lavoratori (il riferimento è all'art.4 dello Statuto dei lavoratori sui cd "controlli a distanza"); interventi per la fungibilità delle mansioni.

Come si vede gli ambiti e le condizioni del decentramento contrattuale continuano a rappresentare un aspetto critico del sistema contrattuale, non solo in Italia. Tanto più che la spinta al decentramento è sostenuta da potenti fattori economici, quali la crescente competitività globale e le vertiginose innovazioni tecnologiche che sono gli stessi fattori i quali stanno mettendo in difficoltà la tenuta del sistema sindacale in tutto il mondo e che manifestano la loro massima influenza proprio a livello delle imprese dove le RI si confrontano più direttamente con le pressioni dei fattori esterni, competitivi e tecnologici. La criticità di questa situazione è tanto maggiore per il nostro sistema che è stato fino a ieri poco esposto alle sfide della competizione mondiale e per il nostro sindacalismo che ha sempre faticato, soprattutto la CGIL, a fare i conti con la produttività e il mercato.

Affrontare il tema dei limiti e del senso della contrattazione decentrata è dunque ben di più che una questione di tecnica contrattuale; riguarda la concezione e la funzione del sindacato nei sistemi capitalistici di mercato. Nel caso italiano la questione del decentramento assume tratti istituzionali specifici, in quanto ha trovato una regolazione alquanto singolare, anche nel contesto comparato, come l'art.8 della legge 148/2011. Questa norma contrasta con l'obiettivo di preservare un controllo sulla negoziazione di secondo livello, cioè di perseguire un decentramento organizzato, condiviso dal sindacato non solo italiano e dalle maggiori organizzazioni datoriali. La regolazione confederale del

2012 conferma tale orientamento con una serie di cautele riflesses anche nella terminologia adottata. Si parla non di deroghe ma di “intese specifiche di articolazione contrattuale” da attuarsi nei limiti e con le procedure previste nei contratti nazionali. Non si riprende la condizione ancora più stringente contenuta nell'accordo del 2009 secondo cui le deroghe devono essere autorizzate dai contraenti nazionali. In ogni caso questo tentativo di mantenere la contrattazione decentrata all'interno del sistema di contrattazione nazionale è affidato, come l'intero assetto regolatorio confederale, alla capacità di autogestione delle organizzazioni nazionali, confederali e di categoria. Oltretutto tale assetto regolatorio è sprovvisto di un sistema sanzionatorio adeguato, sempre differito soprattutto per le resistenze sindacali. Per altro verso resta improbabile, se non esclusa, la ipotesi di un sostegno del legislatore che dia efficacia reale alle clausole dei contratti nazionali su quelle dei contratti decentrati e alle direttive delle organizzazioni centrali.

Ripensare i rapporti fra parti sociali e governo.

Le luci e le ombre dei recenti interventi delle parti volti alla regolazione delle nostre Relazioni Industriali vanno giudicate, come si diceva, alla luce del contesto economico e istituzionale del paese. La possibilità di implementare e consolidare gli orientamenti innovativi espressi dalle confederazioni dipendono molto dalla coerenza e dalla unità delle stesse. Analogamente rilevante sarà il grado di coesione manifestato dalle parti datoriali ai vari livelli, da quello nazionale a quello aziendale. Queste hanno sempre ostacolato la prospettiva di promuovere forme partecipative dei lavoratori all'interno delle imprese, che potrebbero rafforzare l'unità di intenti e la coesione delle parti nel combattere la crisi. Ma proprio per la congiuntura drammatica in cui si trova il paese, l'impegno delle parti non può essere sufficiente senza un azione di governo che lo sostenga non solo sul piano specifico delle Relazioni industriali, ma su quello generale dell'economia e della produttività del nostro sistema produttivo. Il rapporto fra parti sociali ed esecutivo su questo tema va ripensato facendo tesoro delle passate esperienze di concertazione e superandone i limiti. In ogni caso tale rapporto va orientato a obiettivi diversi e più impegnativi di quelli attribuiti ai patti sociali del 900: non solo alla stabilizzazione finanziaria, ma alla promozione delle condizioni per il superamento della crisi e per la ripresa dello sviluppo. Un progresso in queste direzioni costituirebbe un contesto favorevole anche per la creazione di un clima di fiducia fra le parti delle RI, che è necessario per consolidare le intese raggiunte sulle regole e per rafforzare la capacità delle stesse parti di implementarle in autonomia.

Bibliografia

M. Carrieri ,T. Treu (a cura di 2013), Verso nuove Relazioni industriali, Astrid, Mulino Bologna.

T. Treu, L'accordo 28 giugno e oltre, DRI 2013, p. 613 ss.

V. Bavaro, Dubbi e certezze dell'accordo del 28 giugno, Il Diario del lavoro 2011, a cura di M. Mascini.

- F. Carinci, L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011. Armistizio o pace?, ADL 2013, I,.
- G. P. Cella, Difficoltà crescenti per le Relazioni industriali italiane e europee, SM 2012, I,...
- M. Reini, Tre fasi, due modelli e una crisi generalizzata, SM 2012, p. 77 ss.
- F. Liso, L'accordo interconfederale del 2011 e la legge sulla contrattazione collettiva di prossimità, in Carrieri, Treu, 2013 cit., p.347.
- M. Magnani, 28 giugno 2011: come cambiano le Relazioni industriali italiane? Opinioni a confronto, DRI 2011, 644 ss.
- C. Dell'Aringa, T. Treu (a cura di), Il decennio perduto, Arel, 2012.
- L. Gallino, La lotta di classe dopo la lotta di classe, intervista a cura di L. Bordogna, Laterza 2012.
- G. Amato, A. Graziosi, Grandi illusioni, Mulino, Bologna 2013, Cap VI.
- L. Baccaro, A. Simoni, I governi e la concertazione, perché alcuni la vogliono e altri no, QRS 2006, 1.
- T. Treu, Flessibilità e tutele nella riforma del lavoro, GDLRI 2013, p.11 e ss.
- G.P. Cella, Gli attori delle Relazioni industriali, in Annuario lavoro 2011, p. 135 ss, ID
- P. Tosi, Gli assetti contrattuali fra tradizione e innovazione, ADL 2013, P. 506 ss.
- G. Santoro Passarelli, Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 legge 148/2011, ADL 2011, p. 1231 e ss.
- F. Carinci, Adelante Pedro, con juicio, dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 al protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, DRI 2013, p. 548 ss.
- M. Marazza, Il protocollo d'intesa 31 maggio 2013 c'è, ma la volontà delle parti?, DRI 2013, p.621 ss.
- P. Tosi, Il protocollo confederale Cigl, Cisl, Uil 31 maggio 2013, DRI 2013, p. 638 ss.
- A. Vallebona, Rappresentanza: prime osservazioni sul protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, DRI 2013, p. 649 ss.
- A. Tursi, L'accordo del 31 maggio su rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei contratti, DRI 2013, p. 642 ss.
- M. P. Potestio, Rappresentatività e contrattazione: l'accordo del 31 maggio 2013, DRI 2013, p. 633 ss.
- A. Maresca, Il contratto collettivo nazionale di categoria dopo il protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, RIDL, 2013.
- A. Lassandari, Divisione sindacale e crescita di produttività e competitività, LD 2013, p. 243 ss;
- A. Lassandari, Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 e l'art. 8 della legge 148/2011, LD 2012, p. 55 ss.
- M. Lai, L'accordo sulla rappresentanza del 31 maggio 2013 e la giurisprudenza costituzionale sull'art. 19 Statuto dei lavoratori, DPL, Wolters Kluwer editore, agosto 2013.
- I. Senatori, Rappresentanza sindacale e contrattazione collettiva dopo il protocollo del 31 maggio 2013, Quaderni Fondazione Biagi, 1/2013 p.2.

- G. Usai, L'accordo sulla rappresentanza sindacale: un altro passo verso Relazioni industriali "normali", Boll. Adapt, n15, 06 giugno 2013.
- L. Mariucci, Contratto e contrattazione collettiva oggi, LD 2013, p. 23.
- V. Leccese, Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale, DRI 2012, n.136, p.479 ss.
- M. Magnani, La rappresentanza degli attori sindacali serve una legge? Spunti di riflessione, WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, IT -42/2006
- Arel, Newsletter Europa Lavoro Economia, dicembre 2012, contributi di S. Fadda, L. Bordogna, M. Carrieri, M. Tronti, T. Treu.
- A. Perulli, V. Speciale, L'art. 8 della legge 14 settembre 2011 n. 148 e la rivoluzione di agosto del diritto del lavoro, WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, IT 132/2011.
- M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), La nuova riforma del lavoro, Giuffrè 2012, Milano.
- T. Treu, Sull'art. 8 legge 148/2011, Il libro dell'anno di diritto del lavoro, Treccani 2011.
- F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, Diritto sindacale, 2012, Cap. V. Contributi vari sulla legge 92/2012 in LD 2013, n.2; ADL, 2013, n. 1.2.; RIDL, 2013; DRI, 2013, n.2.
- C. Dell'Aringa e G. Della Rocca (a cura di), Pubblici dipendenti. Una nuova riforma ?, 2007, Rubbettino Editore.
- L. Bordogna (a cura di), Contrattazione integrativa e gestione del personale nelle pubbliche amministrazioni, Milano 2002.
- T. Treu, Sindacati e Associazioni imprenditoriali: tenuta organizzativa e perdita di ruolo, in Rivista Arel, Caos, 2013, p.

Il nuovo CCNL della Agenzie di somministrazione: addio alla stabilizzazione obbligatoria

Giampiero Falasca, 13 settembre 2013

Dopo oltre cinque anni dalla firma del precedente accordo, è stato finalmente rinnovato il contratto collettivo dei lavoratori somministrati. Non si tratta di un rinnovo di routine, in quanto l'intesa siglata da Assolavoro, Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uiltemp Uil determina un cambio di filosofia importante per il settore delle Agenzie per il lavoro. Viene abbandonata la regola, introdotta dal ccnl del 2008, che garantiva il diritto all'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori somministrati che superavano alcuni tetti massimi di durata del rapporto di lavoro (36 o 42 mesi, secondo i casi). Questa regola era nata in un contesto normativo e di mercato che, in maniera imprevista e imprevedibile, è rapidamente cambiato, con la conseguenza che nel corso degli anni ha creato più problemi gestionali che opportunità di lavoro. Il nuovo accordo mira a favorire la stabilizzazione dei lavoratori somministrati con un sistema diverso (non del tutto sconosciuto al settore, in quanto qualcosa di simile era previsto dall'intesa siglata da Alleanza Lavoro sempre nel 2008); si prevede il riconoscimento di un incentivo di 750 euro in favore dell'agenzia che assume il lavoratore a tempo indeterminato, indipendentemente dal fatto che si tratti di una trasformazione da contratto a termine o che il rapporto nasca sin dall'inizio senza una scadenza (viene dato ogni anno, fino a un massimo di 3). Le risorse per il pagamento dell'incentivo sono poste a carico degli enti bilaterali di settore, fino a copertura di mille assunzioni per ciascun anno solare. L'accordo mantiene in vita, in via transitoria, la regola della stabilizzazione solo per i lavoratori somministrati che hanno maturato alla data del 20 settembre 2012 almeno 24 mesi di lavoro continuativi oppure 30 mesi cumulativi. Sempre allo scopo di incentivare il lavoro stabile, l'ipotesi di rinnovo prevede che i lavoratori utilizzati nell'ambito dello staff leasing debbano essere assunti necessariamente mediante contratto a tempo indeterminato, con esclusione dei casi di sostituzione di altri lavoratori. Accanto alle tutele, l'accordo definisce anche i doveri dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, stabilendo una griglia molto precisa di sanzioni disciplinari per chi non collabora alle iniziative di reimpiego. Viene riformata anche la procedura che deve essere seguita in caso di mancanza di occasioni di lavoro, mediante l'aggiustamento di alcuni passaggi chiave che nel testo vigente davano luogo ad incertezze applicative. Altra norma degna di nota è la c.d. clausola sociale, prevista per i casi di successione di un'Agenzia per il lavoro ad un'altra negli appalti pubblici. In tali ipotesi, si prevede che l'Agenzia subentrante assuma tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente i limiti posti dal bando. Sul tema degli ammortizzatori sociali, si prevede che in caso di ricorso alla cassa in deroga l'Agenzia debba integrare il trattamento economico del lavoratore fino al cento per cento della retribuzione; tale regola vale tuttavia solo qualora sia prevista anche per i dipendenti dell'utilizzatore. Un capitolo importante dell'intesa è dedicato alla bilateralità, con specifiche azioni di politica attiva del

lavoro. L'intesa, infine, si occupa anche di apprendistato; la disciplina collettiva di questo strumento, risalente al 2012, viene ulteriormente snellita, anche per recepire le diverse novità legislative intervenute.

L'ipotesi di rinnovo del CCNL Agenzie per il lavoro

Giampiero Falasca, 14 settembre 2013

Ecco il testo firmato da Assolavoro e dalle organizzazioni sindacali per il rinnovo del CCNL.

Affinché diventi operativo, le associazioni firmatarie dovranno ratificarlo e dovrà essere redatto il testo definitivo del Ccnl.

Si prevede il completamento di questa fase entro la fine di settembre.

Per leggere il testo:

<http://lavoroeimpresa.files.wordpress.com/2013/09/ccnl-apl-nuovo.pdf>

L'ipotesi di rinnovo del Ccnl somministrazione. Un primo commento di chi ha partecipato al negoziato

Claudio Soldà, Mauro Soldera, 16 settembre 2013

La mattina dello scorso 11 settembre la delegazione di Assolavoro e le rappresentanze sindacali del comparto delle agenzie per il lavoro (Uiltemp, Felsa e Nidil) hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo attualmente in vigore (stipulato nel 2008).

Nel solco tracciato dal contratto in vigore, le Parti hanno voluto rafforzare le relazioni sindacali, in particolare nelle articolazioni territoriali, rinnovare il sistema della bilateralità, rafforzare i diritti e le tutele dei lavoratori, anche attraverso un'ulteriore consolidamento delle misure di welfare. I contenuti dell'accordo, in fase di approvazione presso i rispettivi organi associativi nel momento in cui si scrive, sono molteplici. In sede di prima e breve esposizione non è possibile trattarli tutti, quanto piuttosto concentrarsi su quelli che appaiono più significativi.

Accenniamo velocemente, innanzitutto, al mutato "disegno" nell'architettura delle relazioni sindacali del settore, che tende ad esaltare il contesto territoriale, con l'istituzione del ruolo del Delegato Regionale di Agenzia ed il rafforzamento DEL RUOLO e dei compiti delle Commissioni Sindacali Territoriali.

Dal punto di vista sostanziale, invece, uno dei punti più rilevanti dell'accordo riguarda il superamento del modello obbligatorio di stabilizzazione dei lavoratori, sperimentato dal ccnl del 2008, a favore di una soluzione di incentivazione.

La modifica farebbe dunque venire meno l'obbligo in capo all'agenzia di convertire a tempo indeterminato il rapporto di lavoro a termine che abbia superato specifiche soglie di durata (36 o 42 mesi).

Secondo l'accordo, l'agenzia, piuttosto, godrebbe di un incentivo economico in ragione di ogni attivazione di contratto a tempo indeterminato, che derivi o meno dalla conversione (comunque volontaria) di un precedente contratto a termine.

Nel rispetto dell'equilibrio delle risorse della bilateralità, viene stabilito in 1000 il numero di assunzioni a tempo indeterminato che, per ogni anno, potranno beneficiare del contributo.

A corollario di tale previsione, si introduce un divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo nei primi 12 mesi dall'assunzione, l'obbligo di assumere a tempo indeterminato in caso di applicazione ad un contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) e specifiche norme disciplinari per regolare alcuni comportamenti durante il periodo in cui il lavoratore non svolge missione presso un utilizzatore (detto "di disponibilità").

È invece confermata – anzi rafforzata e migliorata, sulla scorta dell'esperienza di questi anni – la procedura introdotta dal contratto del 2008 in caso di “mancanza di occasioni di lavoro”; in altre parole, la procedura che ogni agenzia è obbligata a seguire nel caso la ricollocazione del lavoratore a tempo indeterminato presso un nuovo utilizzatore risulti impraticabile e si valuti, di conseguenza, il recesso per giustificato motivo oggettivo.

Al netto dei “fisiologici” dubbi interpretativi che saranno sciolti dalla stesura definitiva del contratto, le parti hanno inteso consolidare la procedura rispetto ai tempi di attivazione e svolgimento, ai costi conseguenti ed alle regole che disciplinano la possibilità della sua eventuale sospensione e riattivazione. Interventi opportuni e mossi da un intento positivo, rispetto ad una fattispecie che, mirando all'attivazione di un percorso di riqualificazione professionale del lavoratore sulla base di un confronto ed accordo sindacale, costituisce tratto caratterizzante del lavoro in somministrazione e che, in questi anni di sperimentazione, ha dato buona prova di sé.

Corposa, inoltre, la parte dedicata alla bilateralità, che da sempre costituisce elemento distintivo del settore, come veicolo per molteplici forme di supporto (economico, ma non solo) a favore dei lavoratori in somministrazione: dalla formazione, ai sostegni per la maternità e il reddito, all'accesso al credito agevolato, alle tutele sanitarie.

Le novità mirano tra l'altro a mantenere invariato il contributo destinato alla formazione dei lavoratori in somministrazione, compensando la contrazione dei fondi disponibili, in mancanza di un intervento normativo che – entro il 31.12.2013 – annulli la riduzione dal 4 al 2,6% prevista dalla Riforma Fornero in concomitanza con le disposizioni in tema di Aspi.

Si prevedono meccanismi di incentivazione alla “trasformazione” in rapporti lavorativi di percorsi formativi sostenuti dai fondi di comparto, la destinazione di specifiche dotazioni a favore di azioni di politiche attive per incrementare l'occupabilità dei giovani, in particolare nella fascia di età che non gode di forme di incentivazione all'occupazione, ed il sostegno a progetti destinati a rafforzare il sistema incrementando le competenze degli operatori che collaborano nella bilateralità del settore. Infine, tutta da ragionare e valutare la novità della “somministrazione a tempo determinato con monte ore garantito”, che si intende sperimentare in specifici settori (turismo, GDO, logistica, alimentare, agricoltura, TLC e servizi alla persona) allo scopo di agevolare l'utilizzo della somministrazione rispetto ad altri contratti flessibili.

La prossima tappa che porterà alla stesura definitiva del nuovo CCNL sarà la firma dell'accordo definitivo, che dovrebbe avvenire a fine settembre.

Ccnl somministrazione, oggi la ratifica. La posizione della Cisl Felsa*Silvia Degl'Innocenti (Felsa Cisl), 27 settembre 2013*

E' prevista per oggi la firma definitiva del Contratto nazionale di categoria per le Agenzie di somministrazione.

FeLSA Cisl, Nidil Cgil e Uiltemp firmeranno, dopo aver fatto le consultazioni di rito, il testo di ipotesi che qualche settimana fa era stato siglato, in due momenti diversi e con aspetti diversi, con le due associazioni di categoria Assolavoro da un lato ed Assosomm dall'altro.

Il rinnovo contrattuale, partito circa dieci mesi fa con tre piattaforme sindacali, che differivano principalmente sull'aspetto della bilateralità, ha visto nel corso della trattativa trovare una quadra di unitarietà delle tre sigle in merito ai contenuti del contratto ma non ha avuto, al momento, nessun cenno di riunificazione per quanto concerne le parti datoriali.

Il lavoro di questi mesi, infatti, si è svolto, contemporaneamente, su due tavoli separati arrivando successivamente alla sigla nelle scorse settimane di due ipotesi contrattuali.

Dalla sua introduzione in Italia fino ad oggi la somministrazione si è dimostrata come un buon elemento di flessibilità sia per le aziende che per gli stessi lavoratori, proprio grazie alla contrattazione nazionale che nel corso del tempo è andata sempre più crescendo.

Se il precedente contratto da più parti è stato definito il contratto del welfare, viste le novità introdotte ed il rafforzamento delle prestazioni esistenti, questo può essere considerato il contratto della rappresentanza e della bilateralità territoriale.

Da un punto di vista tecnico vengono migliorati gli istituti retributivi ed il calcolo degli stessi, dal divisore orario alle festività, retribuite in alcuni casi anche tra una missione e l'altra, e vengono introdotti elementi di novità che ribadiscono come la flessibilità debba essere conveniente economicamente al lavoratore che si dichiara disponibile ad una reperibilità al lavoro nell'arco delle 24 ore successive alla chiamata.

Due esempi su tutti.

L'introduzione del monte ore garantito, previsto in via sperimentale in alcuni settori, che prevede, tra le altre cose, una retribuzione minima al lavoratore a fronte di una sua disponibilità al lavoro presso l'agenzia di somministrazione.

La specifica sull'indennità di disponibilità per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, che prevede oltre ad un aumento economico rispetto a quanto previsto dal vecchio CCNL, anche un calcolo in ratei per ogni giornata di disponibilità comprese le festività.

Altro aspetto importante su cui le parti hanno ritenuto opportuno concentrarsi è il ruolo delle APL nel mercato del lavoro, non solo come intermediari e fornitori di somministrazione, ma anche di attori protagonisti nel sistema di servizi all'impiego.

L'ipotesi infatti sviluppa una parte molto importante di azioni di sistema da poter mettere in campo a livello locale al fine di fornire dei servizi tarati sugli effettivi fabbisogni della ricerca attiva del lavoro (orientamento, bilancio di competenze e formazione mirata).

Un'attenzione particolare è rivolta ad incrementare l'occupabilità dei giovani privi di lavoro con un'età compresa tra i 29 e 35 esclusi da i sistemi di incentivo alle assunzioni.

Ma il vero elemento che segna il passo, almeno dal nostro punto di vista, è il rafforzamento delle relazioni sindacali a livello regionale e territoriale per i lavoratori in somministrazione.

L'introduzione del delegato regionale di agenzia, a cui viene riconosciuto anche un monte ore per attività sindacale ad hoc, e un maggior ruolo politico ed operativo alle Commissioni Sindacali Territoriali sono gli elementi di rafforzamento del sistema e del ruolo delle agenzie per il lavoro. In un mercato del lavoro che vede sempre più rafforzarsi la contrattazione di secondo livello ed il ruolo dei rappresentanti aziendali, sia per gli accordi di prossimità che per il ruolo riconosciuto dal legislatore, il sistema delle agenzie per il lavoro non poteva rimanere indietro.

È giusta la scelta delle parti datoriali di accettare le richieste sindacali in merito a deleghe, diritti di informazione, rappresentanza e bilateralità sul territorio, al fine di ribadire il ruolo delle Apl come veri e propri datori di lavoro responsabili dei propri dipendenti e non solo come meri intermediari di manodopera, come molto spesso, al di fuori del sistema, si tende a pensare.

Tra gli elementi di maggior confronto emersi al tavolo le parti hanno affrontato il modo di poter segnare, da un punto di vista di rappresentanza e forza contrattuale, un nuovo passo sul territorio per ribadire la differenza sostanziale che esiste tra flessibilità e precarietà e tra somministrazione e tempo determinato.

Troppo spesso la somministrazione viene paragonata al tempo determinato o ancor peggio al calderone dei contratti definiti precari, ma la presenza di un contratto collettivo nazionale e di una rappresentanza riconosciuta dalle parti, insieme ad una bilateralità di settore confermano il contrario. Il contratto che verrà siglato oggi parte col piede giusto affinché la somministrazione crei una sua identità sul territorio.

I presupposti ci sono tutti, l'auspicio è che le parti sociali siano coraggiose nell'applicarlo.

La doppia procedura di licenziamento per i somministrati: è necessario semplificare

Mauro Soldera, 1 ottobre 2013

La scorsa settimana si è conclusa con la sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL delle Agenzie per il lavoro.

Pochi giorni prima, con risposta a specifico interpello, il Ministero del Lavoro aveva precisato che la procedura di conciliazione obbligatoria in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo si applica anche ai rapporti di lavoro instaurati a scopo di somministrazione.

Bene considerare congiuntamente i due passaggi per mettere in fila alcune osservazioni.

Poco se ne parla, ma il comparto delle Agenzie per il lavoro conta diverse migliaia di lavoratori assunti a tempo indeterminato. Non ci riferiamo ai lavoratori che prestano attività direttamente a favore delle Agenzie, ma ai lavoratori destinati ad essere assegnati in somministrazione. Il numero è in costante crescita.

La stabilità di questi rapporti lavorativi è garantita dalle medesime norme previste a favore di ogni assunzione a tempo indeterminato. Detto in altri termini, la legittimità del licenziamento è soggetta ai consueti presupposti di giusta causa, giustificato motivo soggettivo o oggettivo.

Il nuovo accordo di rinnovo prevede che nei primi 12 mesi il rapporto a tempo indeterminato non possa essere sciolto dall'Agenzia per giustificato motivo oggettivo.

Anche oltre questo termine, la cessazione della missione presso l'utilizzatore non costituisce di per sé un'ipotesi di giustificato motivo oggettivo. L'Agenzia potrà procedere in tal senso solo dopo aver infruttuosamente tentato la ricollocazione della persona – nel frattempo in disponibilità.

Durante il periodo di disponibilità, il lavoratore mantiene il proprio rapporto di lavoro con l'Agenzia, con diritto a percepire un'indennità, che il recente accordo porta a 750€ mensili. Anche in ragione di questo esborso, totalmente a carico del contesto privato, l'Agenzia ha pieno interesse alla ricollocazione del lavoratore in tempi brevi presso un nuovo utilizzatore; nel rispetto delle prerogative professionali del lavoratore stesso.

In sostanza, un lavoratore assunto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, in caso di cessazione dell'attività lavorativa cui era assegnato, ha la possibilità di beneficiare gratuitamente di un servizio di ricollocazione professionale, condividendo con l'ente erogatore del servizio l'interesse al risultato finale.

Non solo, il lavoratore assunto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione ha un perimetro di potenziale ricollocabilità molto più ampio rispetto al lavoratore a tempo indeterminato "classico", il cui "ripescaggio" è valutato esclusivamente entro i confini dell'impresa che ne sta ipotizzando il licenziamento.

L'accordo di rinnovo conferma ed anzi consolida la procedura di confronto sindacale prevista nel caso i tentativi di ricollocazione di un lavoratore in disponibilità non abbiano dato frutti (procedura in mancanza di occasioni di lavoro).

Si tratta di un passaggio articolato che impone all'Agenzia lo svolgimento – per almeno 6 mesi – di azioni di riqualificazione a favore del lavoratore con difficoltà di ricollocazione, sulla base di uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali di comparto. Solo dopo il fallimento di queste ulteriori iniziative si potrà valutare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Siamo di fronte ad una procedura che ha pochi eguali ed una struttura ben più corposa di quanto previsto dalla legge in tema di conciliazione obbligatoria. Un dispositivo che mira a dare pieno e effettivo corpo al concetto di extrema ratio cui si associa lo scioglimento del rapporto in caso di giustificato motivo oggettivo; che riempie di iniziative ed azioni concrete il presupposto tanto declamato della occupabilità del lavoratore.

È sulla scorta di questa peculiarità del settore, probabilmente non tenuta in considerazione al momento dell'introduzione dell'obbligo di tentare la conciliazione in sede pubblica (Riforma Fornero), che è sorta la richiesta al Ministero.

Ora, consolidata e migliorata la procedura contrattuale grazie all'accordo di rinnovo, occorre coordinarla al meglio con quella di legge: riducendo al minimo i passaggi meramente burocratici, ma soprattutto facendo in modo che la sua articolazione complessa (contrattuale più legale) rimanga fino alla fine nel solco della migliore unità di intenti e di azioni tra le parti, e quindi di garanzie per il lavoratore.

Contratto di solidarietà espansivo: il punto sulla normativa*Stefania Cordeddu, 13 novembre 2013*

Il Contratto di solidarietà espansivo: quali sono le condizioni per ottenere il contributo?

Il contratto di solidarietà espansivo è un accordo, stipulato tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, il cui scopo è favorire nuove assunzioni attraverso la contemporanea e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione. Si tratta di contratti collettivi, anche aziendali, stipulati per aumentare l'organico attuando una riduzione stabile dell'orario di lavoro del personale in forza a fronte dell'assunzione di nuovo personale. Tale accordo collettivo va depositato e sottoposto a verifica da parte della Direzione Provinciale del Lavoro. Tale verifica di corrispondenza tra riduzione orario di lavoro e assunzioni fatte è condizione essenziale per il riconoscimento del contributo previsto dalla legge.

Il contributo erogato dall'INPS, nei primi dodici mesi dall'assunzione, è pari al 15% della retribuzione lorda prevista dal CCNL e cala al 10% e 5% nei due anni successivi. Se, invece, le assunzioni hanno avuto luogo nel Mezzogiorno, il contributo è elevato al 30% della retribuzione.

L'interpello del 23.10.2013 n. 23 e i chiarimenti in materia.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il predetto interpello, fornisce un'interpretazione dei contratti di solidarietà espansiva, chiarendo, una volta per tutte, se il contributo erogato a favore dei datori di lavoro che procedono ad una riduzione stabile dell'orario di lavoro del personale in forza e alla contestuale assunzione di nuovo personale, possa essere concesso anche per le assunzioni in eccedenza rispetto alla riduzione oraria. S'intende con il termine assunzioni in eccedenza, un incremento complessivo superiore al numero ipotetico dei posti di lavoro strettamente legati alla contrazione. Il numero degli assunti è, pertanto, maggiore dei posti creati con la riduzione dell'orario.

Partendo dall'analisi della norma che disciplina l'istituto, il citato Ministero sostiene che il Legislatore ha inteso concedere un'agevolazione alle aziende esclusivamente laddove queste ultime, programmando una riduzione dell'orario di lavoro per i dipendenti già in organico, provvedano contestualmente all'assunzione di nuovo personale in modo da bilanciare la predetta riduzione.

Questa interpretazione risulta, inoltre, convalidata dall'INPS, la quale ha precisato che, con riferimento all'erogazione del beneficio, qualora l'assunzione di nuovi lavoratori avvenga progressivamente, i benefici potranno essere concessi soltanto quando sarà stato raggiunto nelle assunzioni il numero corrispondente alla riduzione complessiva dell'orario.

I presupposti del contributo legale.

L'agevolazione costituisce un vero e proprio credito riconosciuto al datore di lavoro solo al verificarsi dei presupposti stabiliti dalla legge:

www.lavoroeimpresa.com

- nuove assunzioni corrispondenti alla riduzione oraria complessiva del personale in forza.

Si può, pertanto, affermare che l'eventuale assunzione in eccedenza volta a produrre un incremento complessivo degli occupanti maggiore rispetto al numero dei posti di lavoro risultanti dalla contrazione oraria, non rileva ai fini della fruizione dell'agevolazione. In questo caso il contributo spetterà limitatamente alle assunzioni corrispondenti alla complessiva riduzione dell'orario di lavoro.

Riferimenti: art. 9 D.lgs. n. 124/2004; art. 2 L. n. 863/1984; Interpello n. 28, del 23 ottobre 2013; Inps, messaggio n. 7787 del 23 ottobre 1984; Circolare Inps n. 1/1987; <http://www.inps.it>; <http://www.cliclavoro.gov.it>.

Contratto di solidarietà difensivo e TFR: il punto sulla disciplina

Stefania Cordeddu, 19 novembre 2013

Con il messaggio n. 18092 del 8/11/2013, l'Inps fornisce alcuni chiarimenti sul recupero da parte del datore di lavoro, che ha fatto ricorso al contratto di solidarietà assistito dalla CIGS, delle quote di TFR connesse alla retribuzione persa dai lavoratori alla conclusione del periodo di vigenza di tale istituto contrattuale.

I contratti di solidarietà difensivi sono accordi collettivi, anche aziendali, stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, che prevedono la riduzione dell'orario di lavoro al fine di mantenere il livello di occupazione in caso di crisi aziendale ed evitare così la riduzione del personale. Spetta a tutto il personale dipendente con esclusione di:

- Dirigenti;
- Apprendisti;
- Lavoratori a domicilio;
- Lavoratori con anzianità aziendale inferiore a 90 giorni;
- Lavoratori assunti a tempo determinato per attività stagionali.

La norma generale prevede una integrazione pari al 60% della retribuzioni persa per le ore di riduzione di orario, aumentata all'80% della retribuzione persa dal D.L. n. 78/2009, convertito nella legge 102/2009.

I contratti di solidarietà possono essere stipulati per un massimo di 24 mesi, prorogabili per altri 24, con l'eccezione a 36 mesi per i lavoratori occupati nelle aree del Mezzogiorno.

In seguito alla stipula del contratto di solidarietà il datore di lavoro deve fare richiesta dell'integrazione salariale al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Il versamento delle quote di TFR

La materia dei contratti di solidarietà difensivi supportati da CIGS è disciplinata dalla n. 863/84, che con riguardo al TFR, prevede:

- Ai fini della determinazione delle quote di accantonamento relative al trattamento di fine rapporto, deve essere computato l'equivalente della retribuzione alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di svolgimento dell'attività lavorativa;
- Le quote di TFR relative alla retribuzione persa dai lavoratori a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della Cassa integrazione guadagni.

La normativa in materia di contratti di solidarietà pone, quindi, in ogni caso a carico della cassa integrazione le quote di TFR connesse alla retribuzione persa dai lavoratori a seguito della riduzione dell'orario di lavoro.

Il messaggio INPS citato precisa che, nell'ipotesi di ricorso al contratto di solidarietà difensiva, tenuto conto della finalità dell'istituto, la risoluzione del rapporto di lavoro potrebbe verificarsi anche a distanza di diversi anni dall'avvenuta scadenza del medesimo contratto. Considerando che la legge n. 863/84 non pone la cessazione del rapporto di lavoro al termine del periodo di cassa, quale condizione essenziale per il rimborso delle quote del TFR connesse alla retribuzione persa dai lavoratori, l'INPS ha consentito alle aziende, che utilizzano il contratto di solidarietà difensivo assistito da CIGS come strumento gestionale per il mantenimento dei livelli occupazionali, di recuperare le quote di TFR connesse alla retribuzione persa dai lavoratori, alla conclusione del periodo di vigenza di tale istituto contrattuale. Le suddette operazioni dovranno essere effettuate entro l'anno solare di conclusione del contratto di solidarietà.

Riferimenti: Legge n. 863/84; Messaggio Inps n. 18092 del 8/11/2013; Circolare Inps n. 70/2007 ; Messaggio Inps n. 9468/2009; D.L. n. 78/2009, convertito nella legge 102/2009; art. 2120 c.c.; <http://www.inps.it>.

GIURISPRUDENZA

Precari della scuola e giurisprudenza creativa

Giampiero Falasca, 6 marzo 2013

Il Tribunale del lavoro di Trapani si sta esercitando – fenomeno, purtroppo, non nuovo – in una riscrittura creativa delle norme di legge. Accade, questo, con un filone di sentenze di condanna del ministero dell'Istruzione in favore dei docenti della scuola. Il Tribunale ha riconosciuto ad alcuni docenti assunti per diversi anni con contratti a tempo determinato il diritto a ottenere un risarcimento economico per il (presunto) abuso di questo strumento contrattuale. Per giustificare queste decisioni, il Tribunale disapplica la legge, sostenendo che questa è in contrasto con l'ordinamento comunitario. Per giungere a tale risultato viene analizzata la normativa italiana sui contratti a termine della scuola, viene rilevata la presunta mancanza di strumenti volti a frenare l'eccessiva reiterazione di questi contratti e, da tale situazione, si rileva il contrasto con la normativa comunitaria sul contratto a termine. Questo contratto, secondo il giudice, legittimerebbe la scelta di disapplicare una legge dello Stato. Particolarmente creativa è la parte della sentenza nella quale sono spiegate le ragioni per cui spetta il diritto al risarcimento del danno. Secondo il giudice, pur essendo pacifico che la pubblica amministrazione può assumere a tempo indeterminato solo tramite pubblico concorso (lo dice la Costituzione), nel caso dei docenti precari la mancata assunzione si configura comunque come un comportamento "contra legem", perché avrebbe prodotto un danno ai lavoratori.

In questo modo si riapre una vicenda giudiziaria che, nel mese di giugno del 2012, sembrava essersi chiusa grazie a un intervento della Corte di Cassazione.

Con la sentenza n. 10127 del 20 giugno, infatti, la Corte aveva escluso il diritto al risarcimento del danno in caso di eccessiva reiterazione dei contratti a termine. Secondo questa, il sistema delle supplenze scolastiche non è contrario al diritto comunitario, in quanto, pur in assenza di un limite temporale come quello previsto per il settore privato, non consente il ricorso indiscriminato ai contratti a termine, ma lo ammette solo in presenza di circostanze precise e concrete.

Adesso, come detto, c'è il rischio che si riapra il filone di sentenze creative. A chi giova? Sicuramente i docenti possono sperare di avere indennizzi importanti, ma dovranno passare per diversi gradi di giudizio e avranno di fronte il rischio concreto che in Cassazione, dopo molti anni e dopo tante pronunce di segno contrario, tali indennizzi dovranno essere restituiti.

Con il risultato che il nostro sistema giudiziario darà, ancora una volta, una prova di cattivo funzionamento; questa vicenda basta a spiegare – molto più di lunghe analisi socio economiche – la ragione per cui l'ordinamento italiano non attira più investimenti.

I controlli difensivi: un caso irrisolto

Matia Campo, 15 marzo 2013

Con due recenti sentenze (Cass. 1 ottobre 2012, n. 16622 e 23 febbraio 2012, n. 2722) la Corte di Cassazione è tornata ad occuparsi dei c.d. “*controlli difensivi*”, ovvero di quei controlli a distanza effettuati dal datore di lavoro tramite strumenti audiovisivi e/o informatici al fine di accertare eventuali condotte illecite del dipendente. Il tema è assai dibattuto ed ha indubbiamente un rilevante risvolto pratico, anche a causa della capillare diffusione nelle aziende italiane di sistemi informatici, più o meno sofisticati, attraverso i quali è possibile controllare direttamente o indirettamente l'attività dei dipendenti.

Il quadro normativo dei controlli a distanza

Come è noto, l'articolo 4, comma 1°, dello Statuto dei Lavoratori (Legge 20 maggio 1970, n. 300) vieta il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori attraverso l'uso di “*impianti audiovisivi ed altre apparecchiature*”. Dalla lettura dell'articolo si evince che si tratta in particolare di un controllo diretto ed intenzionale (cioè dell'uso di strumenti che abbiano come fine unico o principale il controllo a distanza dell'attività lavorativa del dipendente). La violazione di tale divieto è sanzionata penalmente ai sensi dell'articolo 615-ter del codice penale.

Nel caso invece di installazione di strumenti o apparecchiature il cui uso sia richiesto da ragioni organizzative/produktive (es. le banche) o da ragioni di sicurezza del lavoro, ma da cui possa derivare un controllo indiretto dell'attività dei dipendenti, il divieto è “flessibile” in quanto il comma 2° dell'articolo 4 prevede che: “*Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali [...]. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.* L'installazione e l'uso di tali apparecchiature è pertanto possibile soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, ove non presenti, previa autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro e nei limiti ivi convenuti. Il controllo regolato dalla norma è, in questo caso, un controllo indiretto e preterintenzionale.

Evoluzione tecnologica vs. divieto ultratrentennale

Partiamo da una considerazione elementare: il meccanismo delineato dall'articolo 4 era sicuramente adatto alla tecnologia in uso negli anni '70 (telecamere). Ma come regolarsi adesso che ogni dipendente utilizza un personal computer? Un indirizzo email? Un programma CRM che magari registra gli accessi e le sessioni? Un firewall che blocca gli accessi a determinati siti internet consentendo di verificare i

tentativi di accesso? Il problema non è indifferente in quanto ciascuno degli strumenti sopra citati consente un controllo a distanza, quantomeno indiretto, dell'attività lavorativa del dipendente.

Quindi? Tutte le aziende italiane devono concludere accordi con le rappresentanze sindacali aziendali o richiedere l'autorizzazione dell'ispettorato prima di dotare i propri dipendenti di strumenti tecnologici?

La risposta non è scontata, anche perché la norma in commento non ha subito modifiche dal 1970 ad oggi. Adottando un approccio restrittivo si potrebbe concludere che l'uso degli strumenti informatici sopra citati rientri nell'ambito di applicazione del comma 2° dell'articolo 4 in quanto, a seguito di banali operazioni di manutenzione del sistema, è possibile ricostruire l'attività dei lavoratori con un buon grado di approssimazione.

Sembra assurdo? Forse lo è ma purtroppo la norma è vetusta ed in giurisprudenza non si è ancora formato un orientamento consolidato. Ciò premesso, in assenza un orientamento consolidato, considerazioni di buon senso suggeriscono consentono di adottare un'interpretazione "ragionevole" della norma: l'uso dei normali strumenti informatici (email, server aziendale, etc.) non necessita di accordo con le r.s.a. o autorizzazione dell'ispettorato.

I controlli difensivi come fattispecie esclusa dall'articolo 4

A riprova del fatto che l'argomento è complesso valga la considerazione che nel corso degli ultimi anni abbiamo assistito al fiorire di orientamenti giurisprudenziali – spesso contraddittori – che certamente non giovano né ai datori di lavoro né ai lavoratori.

Un particolare orientamento giurisprudenziale, formatosi non più tardi di una decina di anni fa, è quello relativo ai c.d. controlli difensivi. Il controllo difensivo è un controllo posto in essere dal datore di lavoro al fine di individuare condotte illecite atte a ledere beni (o diritti naturalmente) estranei al rapporto di lavoro.

La pronuncia più nota a tale riguardo è Cass. 4746/2002. Si trattava in particolare di un caso di un licenziamento disciplinare comminato a seguito di uso privato del telefono aziendale. In tale occasione la Cassazione ha stabilito che:

“ai fini dell'operatività del divieto di utilizzo di apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori previsto dall'articolo 4 [...] è necessario che il controllo riguardi (direttamente o indirettamente) l'attività lavorativa mentre devono ritenersi certamente fuori dell'ambito di applicazione della norma sopra citata i controlli diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore (cosiddetti controlli difensivi), quali, ad esempio, i sistemi di controllo dell'accesso ad aule riservate o gli apparecchi di rilevazione di telefonate ingiustificate”.

Ricostruendo il ragionamento che sta alla base della sentenza si potrebbe dire che i presupposti dei controlli difensivi siano: (a) l'estraneità della condotta illecita all'attività lavorativa; (b) il fatto che la verifica avvenga ex post, cioè a condotta compiuta. Dal momento che tali controlli hanno finalità meramente difensive, con esclusione di qualsiasi intento di verifica della prestazione lavorativa, si ritiene

che l'esclusione dall'ambito di applicazione dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori da un lato, e la compressione della libertà del lavoratore dall'altro, siano giustificabili.

Il meccanismo ed il paradosso dei controlli difensivi

Il meccanismo dei controlli difensivi, così come delineato dalla giurisprudenza, non è per la verità chiarissimo. Proviamo a capire meglio facendo un paio di esempi pratici:

Esempio 1

Uno dei miei dipendenti passa le ore su Facebook invece di lavorare. Accedere a Facebook durante le ore di lavoro è consentito soltanto in determinati orari e mai fuori dagli orari di pausa. L'accesso a Facebook è controllato attraverso un sistema che registra gli accessi.

Esempio 2

Uno dei miei dipendenti usa l'account email aziendale per denigrare la società o per insultare i dipendenti di un competitor.

Ebbene, i casi sono diversi e le soluzioni altrettanto. Vediamo perché.

Nell'esempio n. 1 il comportamento del lavoratore integra senza dubbio una violazione del rapporto di lavoro, ma la condotta illecita non può considerarsi estranea all'attività lavorativa (l'illecito consiste nel fatto che il dipendente è uno scansafatiche!). Nell'esempio n. 2, invece, il dipendente che abbia denigrato la società di appartenenza o abbia insultato i dipendenti di un competitor lede un bene estraneo al rapporto di lavoro (cioè la reputazione aziendale). Nel primo caso, quindi, un controllo sugli accessi a Facebook risulterebbe illecito. Nel secondo caso, invece, una verifica sulle email incriminate da parte del datore di lavoro potrebbe astrattamente ricadere nella fattispecie dei controlli difensivi.

Leggendo le righe che precedono non sarà però sfuggito al lettore come sia nel caso dell'esempio 1 che nel caso dell'esempio 2 il datore di lavoro pone in essere un controllo (quantomeno indiretto) dell'attività del lavoratore.

Curioso no? Ricapitoliamo: la legge vieta l'installazione di strumenti che, seppur giustificati da ragioni organizzative/produktive, consentano il controllo a distanza del lavoratore (salvo accordo sindacale o autorizzazione dell'ispettorato), mentre la giurisprudenza consente l'uso di tali strumenti informatici purché a scopo difensivo, nonostante tale uso comporti un controllo indiretto dell'attività del lavoratore.

Il paradosso è evidente. Anche a voler condividere la distinzione concettuale tra violazione del contratto di lavoro e condotta illecita ad esso estranea, come si fa ad accertare ex ante se la condotta illecita del dipendente sia o meno estranea all'attività lavorativa? E soprattutto: nelle more di tale valutazione non è forse già compromessa la dignità e la riservatezza del lavoratore (quantomeno nell'ipotesi in cui i controlli accertino che la condotta illecita non sia estranea all'attività lavorativa) che rappresenta il bene tutelato dallo Statuto dei Lavoratori?

Mi sembra evidente che c'è qualcosa nel ragionamento che non quadra.

I controlli difensivi come fattispecie inclusa nell'articolo 4

Forse temendo gli effetti nefasti del cortocircuito creato, i giudici della Cassazione sono corsi ai ripari aggiustando l'orientamento in commento.

In particolare, con sentenza n. 15892/2007 (principio poi ripreso in Cass. 4375/2010) la Cassazione ha affermato che:

“L'insopprimibile esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti può assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore [...] tale esigenza non consente di espungere dalla fattispecie astratta i casi dei c.d. controlli difensivi ossia di quei controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori quando tali comportamenti riguardino, come nel caso, l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro e non la tutela di beni estranei al rapporto stesso ove la sorveglianza venga attuata mediante strumenti che presentano quei requisiti strutturali e quelle potenzialità lesive, la cui utilizzazione è subordinata al previo accordo con il sindacato o all'intervento dell'Ispettorato del lavoro”.

Ma non avevamo detto che i controlli difensivi sono quelli che mirano all'accertamento di condotte lesive di beni estranei al rapporto di lavoro?

In realtà a ben guardare la sentenza 15892 non ci dice nulla di nuovo: sono soggetti all'articolo 4 i controlli che riguardino l'esatto adempimento della prestazione lavorativa.

Le sentenze 16622/2012 e 2272/2012

Riponiamo fiducia nelle sentenze più recenti e speriamo che ci aiutino a capire meglio i limiti dei controlli difensivi...

Cominciamo con la sentenza 16622: un dipendente addetto al call center viene accusato di aver intrattenuto, nel giro di circa tre mesi, n. 460 contatti telefonici inferiori a 15 secondi (tempo non sufficiente per sentire le richieste degli utenti e rispondere) e di aver effettuato 136 telefonate di natura personale. La circostanza viene scoperta dal datore di lavoro mediante l'utilizzo di un software che filtra le chiamate (Blue's 2002).

Chi vorrebbe un dipendente del genere? E, soprattutto, chi tollererebbe una condotta del genere? Buon senso vuole che al datore di lavoro che abbia accertato simili malefatte sia data la possibilità di licenziare il dipendente (sia pure nel rispetto delle garanzie dello Statuto dei Lavoratori). Ma come la mettiamo con le garanzie procedurali dello Statuto dei Lavoratori e con la storia dei controlli difensivi?

Per rispondere a queste domande i giudici della sentenza 16622 partono da un principio chiaro e francamente condivisibile: *“La garanzia procedurale prevista per impianti ed apparecchiature ricollegabili ad esigenze produttive tempera l'esigenza di tutela del diritto dei lavoratori a non essere controllati a distanza e quello del datore di lavoro o, se si vuole, della stessa collettività, relativamente alla organizzazione, produzione e sicurezza del lavoro, individuando una precisa procedura esecutiva e gli stessi soggetti ad essa partecipi [...] La possibilità di effettuare tali*

controlli incontra un limite nel diritto alla riservatezza del dipendente, tanto che anche l'esigenza di evitare condotte illecite dei dipendenti non può assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore”.

Fin qui niente da dire. Però i giudici procedono oltre, criticando la motivazione della Corte di Appello (che, per inciso, dava ragione al datore di lavoro):

“occorre precisare che il giudice di merito ha ritenuto che il sistema informatico Blue’s 2002 non fosse in contrasto con l’art. 4 dello statuto dei lavoratori per un duplice ordine di ragioni. In primo luogo, perché la circostanza che a seguito del c.d. controllo difensivo a cui era finalizzato il suddetto sistema informatico, risultasse l’inesatto adempimento della prestazione di lavoro del lavoratore non è che una conseguenza indiretta dell’illecito che il datore di lavoro ha diritto di controllare proprio nella forma del c.d. controllo difensivo. In secondo luogo, perché anche la rilevazione di telefonate ingiustificate mira ad evitare illeciti e ben può con la scoperta dell’illecito emergere il relativo inadempimento contrattuale, se ciò che è vietato è solo il controllo sull’orario di lavoro e sul “quantum” della prestazione, e non già sugli illeciti comportamenti dei dipendenti”

E ancora:

“dette statuizioni della Corte d’Appello non fanno corretta e congrua applicazione dei principi di diritto di cui alla sentenza Cass., n. 4375 del 2010, sopra richiamata ai quali si intende dare continuità”.

Oltre a criticare il ragionamento della Corte d’Appello, i giudici chiariscono che:

“Il divieto di controlli a distanza ex art. 4, della legge n. 300 del 1970, implica, dunque, che i controlli difensivi posti in essere con il sistema informatico Blue’s 2002, ricadono nell’ambito dell’art. 4, comma 2, della legge n. 300 del 1970, e, fermo il rispetto delle garanzie procedurali previste, non possono impingere la sfera della prestazione lavorativa dei singoli lavoratori; qualora interferenze con quest’ultima vi siano, e non siano stati adottati dal datore di lavoro sistemi di filtraggio delle telefonate per non consentire, in ragione della previsione dell’art. 4, comma 1, di risalire all’identità del lavoratore, i relativi dati non possono essere utilizzati per provare l’inadempimento contrattuale del lavoratore medesimo”.

I controlli sono dunque illeciti. Per quale motivo? Ma è semplice: evidentemente nel caso di specie non è stata rilevata una condotta lesiva beni estranei al rapporto di lavoro.

Ancora una volta: ma non avevamo detto che i controlli difensivi sono quelli che mirano all’accertamento di condotte lesive di beni estranei al rapporto di lavoro? Evidentemente abbiamo capito male.

Passiamo allora alla sentenza 2272 per chiarire l’equivoco: un dipendente divulga a mezzo di posta elettronica informazioni confidenziali di un cliente e, non pago, le utilizza per concludere operazioni finanziarie da cui trae un vantaggio personale. La condotta viene accertata tramite un controllo ex post della posta elettronica del dipendente.

Come si comportano in questo caso i giudici?

Dopo l'enunciazione di rito dei principi di tutela della riservatezza del dipendente, di contemperamento di interessi, di contenimento del potere di controllo datoriale, la Cassazione sviluppa un ragionamento non del tutto lineare:

“La possibilità di tali controlli (n.d.r. i controlli difensivi) si ferma, dunque, dinanzi al diritto alla riservatezza del dipendente, al punto che la pur insopprimibile esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti “non può assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore. Tale esigenza... non consente di espungere dalla fattispecie astratta i casi dei c.d. controlli difensivi ossia di quei controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori quando tali comportamenti riguardino... l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro e non la tutela di beni estranei al rapporto stesso ove la sorveglianza venga attuata mediante strumenti che presentano quei requisiti strutturali e quelle potenzialità lesive, la cui utilizzazione è subordinata al previo accordo con il sindacato o all'intervento dell'Ispettorato del lavoro”

E ancora: *“Nel caso che oggi ci occupa, il giudice di merito non ha accertato quali siano state le concrete modalità attraverso le quali il datore di lavoro ha acquisito il testo dei messaggi di posta elettronica scambiati da B. con soggetti estranei al ristretto ambito di diffusione delle notizie delle quali egli era in possesso, poi posti alla base della contestazione disciplinare. Lo stesso giudice, con incontestato accertamento di fatto, ha tuttavia affermato che il datore ha compiuto il suo accertamento ex post, ovvero dopo l'attuazione del comportamento addossato al dipendente, quando erano emersi elementi di fatto tali da raccomandare l'avvio di un'indagine retrospettiva. Ad avviso del Collegio, tale fattispecie è estranea al campo di applicazione dell'art. 4 dello statuto dei lavoratori. Nel caso di specie, infatti, il datore di lavoro ha posto in essere una attività di controllo sulle strutture informatiche aziendali che prescindeva dalla pura e semplice sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa degli addetti ed era, invece, diretta ad accertare la perpetrazione di eventuali comportamenti illeciti (poi effettivamente riscontrati) dagli stessi posti in essere. Il c.d. controllo difensivo, in altre parole, non riguardava l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, ma era destinato ad accertare un comportamento che poneva in pericolo la stessa immagine dell'Istituto bancario presso i terzi?”*

Allora non avevamo capito male, i controlli difensivi sono tali se mirano a tutelare beni estranei al rapporto di lavoro!

La sentenza offre però ulteriori spunti, riassumibili come segue: (1) se il controllo sia lecito o meno dipenderà dall'esito del medesimo; (2) per avere speranze di essere considerato lecito il controllo deve avvenire ex post; (3) il controllo che accerta la lesione di un bene estraneo al rapporto di lavoro non rientra nel campo di applicazione dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori e, pertanto, non è soggetto alle garanzie procedurali ivi previste.

Siamo ritornati al paradosso dei controlli difensivi.

Conclusioni

E' tempo di trarre qualche sintetica conclusione, con l'avvertimento che la ricostruzione che precede non ha pretesa di esaustività.

Alcuni suggerimenti ai datori di lavoro per evitare di incappare nelle maglie delle sanzioni derivanti dalla violazione dell'articolo 4:

- 1) NON effettuare controlli a distanza in assenza di gravi e comprovati elementi che richiedano una verifica;
- 2) NON effettuare mai controlli ex ante (corollario del punto 1);
- 3) NON effettuare controlli a distanza relativamente ad attività che rientrino tra le attività previste dal contratto (su questo punto non c'è flessibilità in giurisprudenza);
- 4) Ridurre il più possibile l'ambito del controllo in modo da evitare di "impingere" la sfera lavorativa del dipendente.

La mia impressione è che nella materia si navighi a vista e pertanto si raccomanda prudenza.

Somministrazione e collegato lavoro: verso l'ennesimo contrasto giurisprudenziale?*Giampiero Falasca, 27 marzo 2013*

Su collegato lavoro e somministrazione sembra profilarsi un contrasto giurisprudenziale. Il tema è semplice; si applica alla somministrazione il tetto massimo delle 12 mensilità, previsto dal collegato lavoro (legge 183/2010) per il contratto a termine?

Per la Corte di Cassazione, la risposta è affermativa. Secondo la sentenza n. 1148 del 17 gennaio 2013, infatti, la Suprema Corte ha sostenuto che il tetto delle 12 mensilità si deve applicare ogni volta che si verificano due condizioni: esiste un contratto avente una durata determinata, e si verifica un fenomeno di conversione del rapporto di lavoro. La prima condizione, secondo la sentenza, ricorre anche quando viene stipulato un contratto di lavoro interinale, in quanto lo stesso viene definito dalla legge come contratto a termine (al pari del contratto di somministrazione a termine, aggiungiamo noi, che da questo punto di vista è rimasta identica).

La seconda condizione, secondo la sentenza, si verifica quando il contratto di lavoro interinale viene annullato dal giudice: addirittura, osserva la Suprema Corte, in questa circostanza si verifica una doppia conversione, perché il contratto diventa a tempo indeterminato, e cambia il datore di lavoro (l'utilizzatore, al posto dell'Agenzia per il lavoro). La Corte precisa che la questione non cambia se il vizio che determina la conversione del rapporto non è presente nel contratto di lavoro che stipula il dipendente, ma riguarda il contratto commerciale di fornitura di manodopera che firmano l'impresa utilizzatrice e il somministratore. Anche in questa ipotesi, infatti, si verificano entrambi i presupposti previsti dal collegato lavoro.

Nonostante l'autorevolezza della Corte, il Tribunale di Roma ha preso una posizione diversa, con due sentenze quasi contemporanee (15 gennaio 2013, est. Sordi, e 6 febbraio 2013, est. Cerroni) con le quali è stato considerato inapplicabile il tetto delle 12 mensilità, facendo leva sulla differenza di struttura tra la somministrazione di lavoro e il contratto a tempo determinato. Secondo le due sentenze, la norma del collegato lavoro che fissa il tetto massimo fa riferimento solo ai rapporti a termine che si convertono tra le parti originarie del contratto, e non ai rapporti, come quello che coinvolge il lavoratore somministrato, che, una volta convertiti, si instaurano con un soggetto (l'utilizzatore) diverso dal datore di lavoro originario (l'agenzia per il lavoro).

Vedremo se le altre Corti di merito decideranno di seguire l'indirizzo della Cassazione (approccio, questo, che sarebbe coerente con il ruolo che l'ordinamento assegna alla Suprema Corte) o se invece procederanno in ordine sparso.

Come al solito, il risultato è che nel nostro diritto del lavoro tutto è discutibile e nulla è certo.

Tribunale di Piacenza: con il consenso delle parti si può saltare il rito Fornero*Ferruccio Pezzulla, 28 marzo 2013*

Una recente ordinanza del Tribunale di Piacenza, del 16 gennaio 2013, affronta una tematica particolarmente controversa, stando alle prime pronunce, legata all'applicazione del c.d. rito Fornero. A tal riguardo è noto che la legge n. 92/2012, nota anche come legge Fornero, ha introdotto un rito speciale accelerato (art.1 co. 47 e ss.) costituito da una fase sommaria e da un'eventuale fase successiva a cognizione piena, per decidere le controversie in materia d'impugnazione di licenziamenti, nelle ipotesi regolate dall'art. 18 L. 300/1970 e anche per quelle che comportano, insieme al recesso, la necessità di risolvere questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

Il nuovo rito è caratterizzato da un'elevata celerità.

In merito, la prima fase si attiva mediante il deposito di un ricorso al Giudice del Lavoro, avente i requisiti validi generalmente per tutti gli atti di cui all'art. 125 c.p.c.

Tra le varie questioni, il nuovo rito ha sollevato alcune problematiche in merito alla: (i) possibilità per il ricorrente di scegliere se procedere con il rito ordinario ex art. 414 e ss. c.p.c. oppure se introdurre il giudizio con il nuovo rito ex legge n. 92 del 2012; (ii) possibilità per il datore di lavoro di avvalersi del nuovo rito.

Sul punto alcuni uffici giudiziari (come ad esempio la Sezione Lavoro del Tribunale di Firenze), in sede di prima applicazione, avevano ritenuto che fosse facoltà del ricorrente rinunciare al nuovo rito depositando un ricorso ex art. 414 c.p.c. (specie laddove una pluralità di domande avrebbe potuto comportare inutili e dispendiose duplicazioni) altri, invocando una interpretazione letterale della norma e sul presupposto che la scelta del nuovo rito non dovesse ritenersi nell'esclusivo interesse dell'attore, avevano escluso tale possibilità.

Il Tribunale di Piacenza con una originale e significativa pronuncia, da un lato esclude che il solo ricorrente possa ab origine scegliere il rito ordinario in presenza dei presupposti di applicabilità dell'art. 1 comma 48 Legge n. 92/2012, dall'altro però consente il passaggio "immediato" alla seconda fase a cognizione piena, prevista dall'art. 1 comma 51 della stessa legge, ove vi sia anche il consenso della controparte acquisito in contraddittorio.

Può leggersi nell'ordinanza in commento: "Se è vero infatti che il rito previsto dalla legge Fornero, non può considerarsi facoltativo, attesi il tenore letterale della norma (comma 48: "la domanda si propone") e l'interesse di entrambe le parti del rapporto di lavoro ad una sollecita definizione del processo inerente i licenziamenti con tutela ex art. 18, è anche vero che non paiono sussistere preclusioni, nell'ambito dello stesso rito, alla concorde volontà di entrambe le parti di "saltare" la fase

sommatoria del procedimento. Il discorso, ovviamente, investe solo le domande rientranti nell'ambito di applicabilità del rito Fornero ex art. 1 commi 47 e 48 legge 92/2012".

Il Tribunale di Piacenza, fondando la propria decisione anche su un'applicazione analogica della disciplina prevista dall'art. 4 D.lgs. 150/2011 (c.d. decreto di semplificazione dei riti civili) rileva come essa non si pone in contrasto con diritti tutelati dall'ordinamento, essendo rispettosa sia delle regole di competenza per materia e per territorio sia dell'intenzione del legislatore di garantire una pronta decisione della causa

Conseguentemente, con il provvedimento in esame, il giudice ha fissato – per le domande rientranti nell'ambito di applicabilità dell'art. 1 commi 47 e 48 legge 92/2012 – l'udienza di discussione ex art. 1, comma 51 legge 92/2012, assegnando termine perentorio fino a 30 giorni prima della nuova udienza a parte ricorrente e termine perentorio fino a 10 giorni prima alla parte convenuta per l'integrazione degli atti.

La questione si pone all'attenzione, soprattutto degli operatori, in quanto introduce proprio l'elemento della rilevante volontà negoziale manifestata da entrambe le parti processuali, diretta a produrre effetti. Una soluzione che potrebbe, se accolta, anche in successive pronunce, dare la stura ad una prassi che renderebbe, di fatto, facoltativo il rito speciale, seppur dietro un impulso comune di tutte le parti processuali e non del solo ricorrente.

Costa cara la pausa caffè: bancario licenziato*Giampiero Falasca, 4 aprile 2013*

Il dipendente di una banca che si allontana per la pausa caffè lasciando incustodita la cassa può essere licenziato; questo comportamento non può essere scusato neanche invocando l'esistenza di una prassi interna che consente l'assenza per brevi periodi.

Le motivazioni della Corte sono ispirate a un rigore formale che farà molto parlare, vista la grande diffusione della pausa caffè. Forse si parlerà meno di un altro aspetto della vicenda che meriterebbe altrettanta attenzione: ci sono voluti 15 anni e 5 sentenze (diverse tra loro), per stabilire se un licenziamento era giustificato o meno. Questi tempi non sono accettabili per un paese che vuole dirsi moderno.

Ma andiamo alla sentenza, la n. 7829 pubblicata il 28 marzo 2013, la quale ha concluso una lunga battaglia giudiziaria iniziata nel 1998. Il dipendente di una banca aveva rifiutato di eseguire un'operazione richiesta da un cliente, e soprattutto si era allontanato temporaneamente dal posto di lavoro, per prendere il caffè, lasciando aperta la cassa, chiedendo ai colleghi di occuparsene in sua assenza. Per giustificare le proprie mancanze, il dipendente aveva sostenuto di non possedere le cognizioni sufficienti per compiere l'operazione, nel primo caso, e di aver seguito una prassi aziendale che consentiva la pausa caffè, nel secondo caso. Il licenziamento del dipendente veniva giudicato illegittimo in primo grado e in appello, ma la Corte di Cassazione bocciava queste decisioni, ritenendo che il comportamento del dipendente era connotato della sufficiente gravità per integrare la giusta causa. A seguito di tale decisione, la Cassazione rimandava gli atti alla Corte d'Appello, che riesaminava il caso confermando, questa volta, il licenziamento. Questa decisione veniva nuovamente impugnata per Cassazione, stavolta dal dipendente, e finalmente veniva detta la parola fine, con la sentenza di ieri. Secondo la pronuncia, la gravità dei comportamenti tenuti dal dipendente deve essere valutata non solo rispetto all'interesse patrimoniale del datore di lavoro, ma anche con riferimento alla possibile lesione dell'interesse pubblico alla sana e prudente gestione del credito. Questo interesse, secondo la sentenza, è stato compromesso dal comportamento del dipendente, che ha violato tutte le regole di maneggio e custodia del denaro prevista dalla banca, allontanandosi senza permesso dal suo posto di lavoro. Né il comportamento è scusabile, secondo la Corte, per il fatto che il dipendente aveva seguito una prassi interna che legittimava l'assenza per la pausa caffè, in quanto l'invocazione delle regole di cosiddetto buon senso, diverse da quelle formali previste dal datore di lavoro, si concretizza in una negazione del potere organizzativo e disciplinare del datore di lavoro.

Mobbing: una nozione sfuggente*Pasquale Siciliani, 9 aprile 2013*

A molti colleghi lavoristi sarà sicuramente capitato almeno una volta di sentirsi dire da un cliente: “avvocato ho subito mobbing”. Non sempre però la denuncia dello sfortunato cliente può essere ascritta a una fattispecie di mobbing, mancando solitamente (o essendo molto difficile da provare) l'intento persecutorio o la reiterazione del comportamento da parte di chi lo ha commesso. La giurisprudenza definisce il mobbing come un insieme di comportamenti e atti ostili, sotto forma di prevaricazione o persecuzione psicologica, perpetrati nel tempo ai danni di una persona sul luogo di lavoro, al fine di renderne difficile la permanenza al lavoro e recanti un grave danno alla salute fisica e mentale del lavoratore stesso (Cass. 3875/09).

Ci si riferisce, ad esempio, a comportamenti tesi all'emarginazione e all'isolamento di un lavoratore che venga escluso dalla partecipazione alle attività professionali di rilevante entità ovvero che venga privato delle informazioni necessarie a consentirgli lo svolgimento delle mansioni. Il mobbing può tradursi anche in assegnazione a incarichi umilianti o non confacenti alla posizione professionale, nello svuotamento totale delle mansioni fino ad arrivare alle molestie sessuali.

Vale la pena inoltre distinguere le varie tipologie di mobbing; nell'accezione comune si annoverano tre principali categorie: il mobbing verticale, nel quale il lavoratore subisce vessazioni dai propri superiori gerarchici; quello orizzontale, quando il comportamento vessatorio proviene dai colleghi; il c.d. bossing, quando chi subisce la vessazione è il superiore gerarchico ad opera dei sottoposti. In ogni caso, qualunque forma esso assuma, affinché si possa veramente parlare di mobbing è necessario che si verifichino alcune condizioni che lo distinguono da altri comportamenti illegittimi sul luogo di lavoro i quali, sebbene rivestano una carattere vessatorio, non sono di per sé idonei a qualificarlo.

Secondo la giurisprudenza, un primo elemento necessario a integrare la fattispecie del mobbing è l'intensità lesiva delle condotte datoriali illecite (SS.UU. 5295/1997). Non si potrà pertanto parlare di mobbing nel caso di comportamenti che, per quanto sgradevoli e frequenti possano essere, non siano di intensità tale da procurare un danno psicologico alla vittima.

Un secondo requisito è la reiterazione dei comportamenti vessatori per un periodo prolungato nel tempo, i quali dovranno pertanto avvenire con ragionevole frequenza. Un comportamento isolato, per quanto grave possa essere, non costituirà mobbing.

E' necessario, infine, che vi sia un intento persecutorio da parte dell'aggressore nei confronti della vittima.

Tutto ciò non significa che colui che subisca azioni vessatorie prive dei suddetti requisiti non possa ricevere adeguata tutela.

Per fortuna, in una cornice giuridica opaca nella quale il fenomeno del mobbing è ancora inspiegabilmente lontano dall'essere penalmente rilevante, un chiaro di luna è rappresentato dalla sentenza della Cassazione n. 18927 del 5 novembre 2012, la quale ha sancito che il datore di lavoro, nonché i colleghi della vittima in caso di mobbing "orizzontale", potranno essere comunque essere ritenuti responsabili di singoli episodi mortificanti e vessatori nei confronti del lavoratore anche qualora questi non siano accomunati da un unico disegno persecutorio.

Allo sfortunato cliente che invocherà un improbabile mobbing ci sarà finalmente consentito di dare comunque delle speranze risarcitorie.

Pensioni di invalidità: le giravolte dell'INPS*Giampiero Falasca, 9 aprile 2013*

La recente sentenza 7320 della Cassazione, sezione lavoro, ha riportato alle cronache il problema del requisito reddituale per la pensione di invalidità civile al 100 per cento. Il tema è stato oggetto di roventi polemiche a inizio anno, dopo che l'Inps, tramite la circolare 149/2012, aveva comunicato la scelta di prendere in considerazione, quale requisito, non solo il reddito del diretto interessato ma anche quello dell'eventuale coniuge. La decisione era basata sul fatto che la Corte di Cassazione nel corso degli anni, chiamata a esprimersi nell'ambito di contenziosi tra Inps e cittadini, ha più volte ritenuto che, in base alle norme vigenti, il requisito sia quello coniugale (ma in diversi casi, in verità, ha proposto per il reddito individuale).

Dopo le critiche, l'istituto di previdenza ha fatto marcia indietro, comunicando il 14 gennaio, di sospendere l'efficacia dei nuovi requisiti, in attesa di un'indicazione da parte del ministero del Lavoro che a sua volta, sempre a inizio anno, ha avviato un'istruttoria.

Attualmente, quindi, l'Inps prende in considerazione il reddito del singolo cittadino.

Questa soluzione garantisce la pace sociale ma non è immune da rischi per l'istituto, che sta pagando più di quanto dovuto, a voler dare retta alla giurisprudenza.

L'unico modo per mettere la parola fina alla questione sarebbe quello di approvare una norma di carattere interpretativo, con la quale dovrebbe essere confermata la lettura più favorevole al pensionato; servirebbe, in altri termini, un intervento deciso della politica, che dovrebbe farsi carico del problema e trovare una soluzione solida.

Di questi tempi, una chimera...

La denuncia infortuni può valere come confessione del datore di lavoro

Giampiero Falasca, 10 aprile 2013

Le dichiarazioni rese dal datore di lavoro nel verbale di denuncia di un infortunio possono avere natura confessoria, e in particolare possono essere usate contro di lui per affermare la sua responsabilità in merito alla produzione del danno subito da un lavoratore. Così si è espressa la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 8611 del 6 febbraio 2013. Secondo la sentenza, per dimostrare un infortunio, in mancanza di prova (che deve essere fornita dal lavoratore), può bastare la confessione del datore; questa può essere ricavata anche dalla denuncia di infortunio presentata all'Inail al momento del sinistro. Nel caso trattato dalla sentenza, il datore di lavoro aveva scritto in tale denuncia che il dipendente si era infortunato "cadendo da uno scaffale". La Corte d'Appello, nel grado precedente, aveva negato rilevanza confessoria a questa affermazione, sostenendo che era priva dell'elemento soggettivo tipico della confessione e, in ogni caso, che era un'affermazione troppo generica per legittimare un giudizio di responsabilità. La Suprema Corte dissente da questa lettura, rilevando che ai fini della valenza confessoria di una dichiarazione è sufficiente che il dichiarante abbia piena conoscenza e consapevolezza dei contenuti di quello che afferma; non è, invece, necessario che siano conosciuti (e voluti) anche i potenziali effetti sfavorevoli di quello che si dichiara. Il fatto che la dichiarazione sia breve e succinta, inoltre, non fa venire meno il carattere confessorio della dichiarazione: una prova può avere una minore o maggiore estensione, senza che l'eccessiva brevità possa far venir meno la sua rilevanza.

Il messaggio che ne viene fuori è molto semplice: attenzione a quello che si scrive, perché può valere come confessione, anche se l'intenzione non era questa.

Cassazione: non è obbligatorio formare il dipendente per salvare il suo posto*Alessandra Garzya, 11 aprile 2013*

Se l'azienda decide di sopprimere le mansioni del dipendente, non c'è alcun obbligo di formare il lavoratore interessato allo scopo di renderlo idoneo a svolgere mansioni diverse da quelle soppresse. Il licenziamento può essere intimato dopo avere esperito il repêchage sulle sole mansioni equivalenti, utili e disponibili. Lo ha affermato la Corte di Cassazione con sentenza n. 5963 dell'11 marzo 2013 interpretando in termini restrittivi – questa volta per il lavoratore – il c.d. obbligo di repêchage che, come noto, impone all'azienda di verificare la possibile ricollocazione del dipendente prima di procedere al licenziamento per soppressione della posizione. Confermando la decisione della Corte d'Appello di Roma, la fattispecie sulla quale la Cassazione è stata chiamata a pronunciarsi riguarda un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo in ragione della soppressione del reparto cui era addetto (manutenzione carrozzeria dei veicoli). Il licenziamento era stato impugnato dal lavoratore poiché, a suo avviso, l'azienda avrebbe dovuto adibirlo ad altre – e disponibili – mansioni (di autista) occasionalmente svolte in passato dal dipendente. In sostanza, per evitare il licenziamento, il datore di lavoro avrebbe dovuto attivarsi per consentirgli di svolgere tali attività e garantirgli la conservazione del posto di lavoro. Respingendo le argomentazioni formulate dalla difesa del lavoratore ed aderendo alle motivazioni della Corte d'Appello, la Cassazione ha spiegato che l'obbligo del repêchage non può avere portata così ampia da imporre al datore di lavoro la riqualificazione del personale. Ad avviso della Corte, quindi, le mansioni ambite (di autista) non potevano ritenersi equivalenti a quelle di provenienza (manutenzione carrozzeria veicoli) e, pertanto, nessuna violazione dell'obbligo di repêchage poteva essere contestata all'azienda. Prendendo spunto dalla vicenda esaminata, la Corte ha, inoltre, evidenziato che l'obbligo di curare la formazione professionale del dipendente opera solo con riferimento alle specifiche mansioni per le quali è stato assunto o successivamente adibito, escludendo, quindi, un obbligo di formazione per svolgere mansioni diverse da quelle soppresse. Il datore di lavoro resta, dunque, libero di procedere al repêchage verificando la sola sussistenza di mansioni coerenti alle attitudini ed alle competenze possedute dal lavoratore al momento del licenziamento.

Corte Giustizia UE: lavoro a termine e somministrazione sono contratti diversi*Mauro Soldera, 12 aprile 2013*

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza in data 11 aprile 2013, ha statuito il principio per cui la direttiva europea sul lavoro a tempo determinato, ed il relativo accordo quadro, non si applicano al lavoro in somministrazione, inteso come quel complesso di rapporti che – sulla base di due contratti – lega lavoratore, agenzia ed utilizzatore.

La questione è sorta proprio da un caso italiano, sollevata presso la Corte dal Giudice del lavoro di Napoli.

Il fatto riguarda il consueto schema di impugnazione dei contratti di somministrazione, per cui il lavoratore, ritenendo la causale non rispondente ai presupposti di legge che ne legittimano il ricorso, richiede la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato direttamente in capo all'utilizzatore.

Nel caso di specie, in particolare, il lavoratore era stato oggetto di 3 contratti di lavoro con l'agenzia – ognuno separato da un solo giorno di interruzione -, allo scopo di assolvere alle corrispondenti esigenze di somministrazione ricevute dall'utilizzatore.

La reiterazione con brevi interruzioni tra i contratti di lavoro, in contrasto palese con quella parte della disciplina del contratto a termine che il legislatore italiano definisce non applicabile ai contratti di lavoro a scopo di somministrazione, fornisce lo spunto al Tribunale di Napoli per adire la Corte Ue. Premesso che la normativa europea sul contratto a termine esclude espressamente la sua applicabilità al lavoro interinale, il Giudice italiano ha chiesto alla Corte se tale esclusione si debba riferire non solo al rapporto di somministrazione ma anche al contratto di lavoro (a termine appunto) tra la persona e l'agenzia; e se, quindi, sia o meno conforme alle norme europee l'esclusione del divieto di reiterazione previsto dalla legge italiana per tale contratto.

La sentenza a riguardo conclude nel senso per cui la non applicabilità delle norme europee sul contratto a termine devono intendersi riferite al “lavoratore interinale in quanto tale”, indipendentemente dal fatto che si stia disquisendo del rapporto con l'agenzia o di quello con l'utilizzatore.

Su tale base, quindi, escludere l'applicazione di tutta o una parte della disciplina del contratto a termine, al contratto di lavoro a scopo di somministrazione non contrasta con la disciplina europea.

La Corte, in definitiva, ribadisce la netta separazione tra i due istituti (termine e somministrazione); principio che dovrebbe guidare l'azione del legislatore nazionale ma che, in Italia, risulta troppe volte disatteso, a cominciare dalla ingiustificata sovrapposizione delle due causali di utilizzo.

Rito Fornero sui licenziamenti: gli orientamenti dei Tribunali*Ferruccio Pezzulla, 15 aprile 2013*

Dalla disamina di una serie di ordinanze dei vari Tribunali italiani (Firenze, Bologna, Piacenza) relative al rito sommario sui licenziamenti, di recente introduzione, sembra delinearsi un orientamento, ben preciso, su tutti gli aspetti maggiormente controversi della riforma.

Da qui il tentativo di delineare come una sorta di decalogo, contenente le linee guida, al fine di dare un minimo di chiarezza ad una materia che ha creato, e sta creando, non poche difficoltà agli operatori, per via della mancanza di uniformità.

In primo luogo è utile chiarire quale sia l'orientamento in relazione all'ambito di applicazione che, di per sé, costituisce un aspetto controverso.

Al riguardo, costituisce, ormai opinione comune, che il rito sommario trovi applicazione per tutti i ricorsi depositati dopo il 18 luglio 2012, anche se relativi a licenziamenti intimati prima. Quanto all'obbligatorietà o meno del rito, si registrano, anche in questo caso, ordinanze dall'orientamento univoco, secondo cui il rito di cui all'art. 1 della legge n. 92 del 2012, deve intendersi quale unica modalità di esercizio dell'azione giudiziale. In altri termini, non è concessa alla parte interessata la facoltà di scelta tra l'ordinario rito del lavoro di cui al codice di procedura, essendo il ricorrente tenuto a seguire la fase sommaria. Ciò si desume in maniera incontrovertibile dal tenore del comma 47 dell'art. 1 della legge n. 92 del 2012, a norma del quale «le disposizioni dei commi da 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti». Come si vede, la disposizione prevede come inevitabile l'applicazione delle regole enunciate nei commi successivi alla categoria di controversie da essa contemplata.

Questione diversa è, però, quella relativa alla possibilità per le parti di “saltare”, per così dire, la prima fase del giudizio di primo grado. In tal caso, non si tratta di riconoscere alle parti di scegliere un rito piuttosto che un altro. Si tratta, al più, di verificare se, ferma restando l'applicazione della disciplina processuale dettata dalla normativa speciale, le parti possano iniziare la controversia a partire dalla fase ordinaria che, nell'architettura delineata dal legislatore costituisce, a tutti gli effetti, la seconda fase del giudizio introdotto.

L'orientamento prevalente propende per la soluzione negativa. Anche se non mancano pronunce, come da ultimo quella del Tribunale di Piacenza, che aprono a tale possibilità.

Per quanto riguarda la natura delle “questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro», cui il rito si applica, la norma, evidentemente, intende riferirsi ai casi in cui, a fronte di una qualificazione formale del rapporto come lavoro autonomo, il prestatore ne deduca la natura subordinata e su tale

presupposto qualifichi il recesso della controparte come licenziamento soggetto all'applicazione dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

Anche in questo caso si registrano pronunce che escludono alcune domane che, seppur riguardanti questioni di licenziamento, non sono idonee ad esser trattate con il nuovo rito.

Si tratta di:

- questioni in cui non vi è un licenziamento ma cessazione del termine per scadenza naturale / cessazione contratto a progetto per scadenza naturale (la comunicazione che il datore di lavoro invia per ricordare la scadenza NON è equiparabile ad un licenziamento);
- licenziamento orale soggetto a vecchio regime;
- licenziamento per mancato superamento prova nei casi in cui non sia in discussione la legittimità del patto;
- licenziamento in gravidanza nel vecchio regime;

Infine non sono ascrivibili tra le “questioni di qualificazione del rapporto” quelle in cui si discute della imputabilità del rapporto ad un soggetto diverso dal datore di lavoro:

- somministrazione irregolare
 - appalto irregolare
 - 2112
 - accertamento imputazione rapporto in capo a gruppo di imprese
 - cessazione appalto e mancata assunzione da parte del subentrante alla luce di contratti collettivi
- In tal caso le domande non possono essere trattate con il nuovo rito e laddove il ricorrente abbia fatto ricorso alla procedura sommaria, le domane verranno ritenute inammissibili.
- Ancor più controverse e nessuna uniformità è dato intravedere, invece, in relazione ad altre questioni:
- licenziamento collettivo
 - impiego pubblico
 - licenziamento di socio di cooperativa .

Si cercherà di dare contezza, attraverso l'esame di ulteriori pronunce, dello stato dell'arte anche in relazione ad altre questioni particolarmente controverse.

Infortunio sul lavoro: RSPP e colpa professionale*Marzia Sansone, 16 aprile 2013*

Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione che, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio – inducendo così il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale – risponderà insieme a quest'ultimo dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo.

Lo ha stabilito la IV Sezione Penale della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11492 dell'11 marzo 2013, sulla base di una netta distinzione tra il piano delle responsabilità prevenzionali e quello delle responsabilità per reati colposi di evento.

La Suprema Corte, pur riconoscendo che il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione non è titolare di alcuna posizione di garanzia rispetto all'osservanza della normativa antinfortunistica, essendo chiamato unicamente a prestare ausilio al datore di lavoro (unico titolare della posizione in parola) nella individuazione e segnalazione dei fattori di rischio e nella elaborazione delle procedure di sicurezza nonché di informazione e formazione dei lavoratori, sottolinea come ciò non escluda che possa profilarsi uno spazio per una concorrente responsabilità del RSPP; quest'ultimo, infatti, pur non potendo intervenire direttamente per rimuovere le situazioni di rischio, può ciò nonostante essere ritenuto corresponsabile del verificarsi di un infortunio, ogni volta che questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione.

Pertanto, l'omissione colposa del potere-dovere di segnalazione in capo al RSPP, pur non sanzionabile di per sé (a causa della mancata previsione di un'espressa sanzione nel sistema normativo), sarà fonte di responsabilità penale allorché si ponga quale concausa dell'evento dannoso verificatosi in ragione della mancata rimozione della condizione di rischio.

Infine, la Corte estende il raggio di tutela delle norme antinfortunistiche anche ai terzi che si trovino nell'ambiente di lavoro, indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di dipendenza con il titolare dell'impresa, a condizione che la presenza del soggetto passivo estraneo all'attività e all'ambiente di lavoro, nel luogo e nel momento dell'infortunio, non rivesta carattere di anormalità, atipicità ed eccezionalità tali da far ritenere interrotto il nesso eziologico tra l'evento e la norma violata (nella fattispecie sottoposta all'esame della Corte, la presenza del soggetto passivo è stata valutata come tipica,

trattandosi di un paziente di una ASL, che ha riportato lesioni gravi a causa del malfunzionamento di un apparecchio elettromedicale).

Ritardo nella reintegra: sì al risarcimento del danno*Marzia Sansone, 19 aprile 2013*

La predeterminazione legale del danno in favore del lavoratore di cui all'art. 18 della Legge n. 300/1970 (cd. Statuto dei Lavoratori), non preclude la richiesta di risarcimento dell'ulteriore danno derivato dal ritardo della reintegra.

Lo ha stabilito la Corte di Cassazione con la sentenza n. 9073 del 15 aprile 2013, con la quale ha confermato la pronuncia della Corte territoriale che aveva condannato il datore di lavoro al risarcimento del danno patito dal lavoratore per la ritardata reintegra sul posto di lavoro, nonostante le sentenze a lui favorevoli in tutti i gradi del giudizio.

Per la Corte di legittimità non vi è duplicazione del risarcimento già effettuato attraverso la corresponsione delle retribuzioni dovute in quanto, l'ulteriore danno, è strettamente collegato ad un comportamento omissivo datoriale solo eventuale; tale interpretazione mira ad evitare che un comportamento illegittimo – come un licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo – possa ulteriormente mortificare e compromettere la dignità della persona del lavoratore che viene privato, nonostante l'ordine del giudice, della possibilità di reinserirsi nel mondo lavorativo e di dare il proprio contributo produttivo al benessere collettivo, con l'evidente rischio anche di un logoramento della professionalità acquisita.

Sulla scia di tale interpretazione, quindi, la Corte conferma la legittimità della condanna al risarcimento del danno patrimoniale – comprovato attraverso la prova presuntiva, sulla scorta dei trattamenti percepiti prima del licenziamento e dopo la reintegra – e non patrimoniale, liquidato in via equitativa.

Se è vero dunque che l'obbligo di reintegra è infungibile ed incoercibile, è altrettanto vero che può costare molto caro alle imprese.

Certificazione dei contratti di lavoro: la recente giurisprudenza

Mauro Soldera, 23 aprile 2013

Due recenti sentenze dei giudici del lavoro di Milano (5.3.2013 dott. Perillo – 8.4.2013 dott. Pariani), confermano l'orientamento espresso dal medesimo Tribunale nel maggio 2012 (29.5.2012 dott. Greco) in merito all'istituto della certificazione dei contratti di lavoro ed agli effetti che ne conseguono in caso di impugnazione.

L'istituto della certificazione è stato introdotto dalla Riforma Biagi nel 2003 (art. 75 e ss.) e confermato con qualche modifica dal Collegato lavoro, con lo scopo dichiarato di portare un contributo deflattivo al contenzioso.

Le parti di un contratto in cui sia dedotta, direttamente ma anche indirettamente (vale a dire nella forma della somministrazione di lavoro), una prestazione di lavoro, possono rivolgersi ad una apposita commissione – istituita secondo le rigide prescrizioni della norma – per far valutare il contratto che intendono stipulare; e, in caso la verifica non riscontri irregolarità, ottenere un provvedimento di certificazione capace di produrre specifici effetti giuridici anche verso terzi.

In particolare, l'eventuale impugnazione giudiziale del contratto certificato da un lato potrà svolgersi solo dopo l'infruttuoso esperimento di un tentativo di conciliazione presso la medesima commissione di certificazione, dall'altro potrà riguardare unicamente le ipotesi di erronea qualificazione del contratto, difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione o vizi del consenso.

Nei giudizi citati e dopo aver esperito senza successo il tentativo di conciliazione, i lavoratori lamentavano una scorretta gestione della causale dei contratti a termine, stipulati tutti con il medesimo datore di lavoro e tutti adeguatamente certificati.

La certificazione, dunque, è stata messa alla prova rispetto alla consueta forma di impugnazione dei contratti a termine, o di somministrazione di lavoro a termine. Vediamo con quali esiti.

Diciamo subito che il giudice del 2012, con motivazioni poi riprese nei due giudizi più recenti, ha dichiarato i ricorsi inammissibili, proprio in ragione del "meccanismo" di certificazione adottato. Ha cioè ritenuto che la contestazione circa la genericità della causale riportata in contratto non rientrasse nelle fattispecie per le quali la legge consenta l'impugnazione dinanzi al giudice ordinario di un contratto certificato, non trattandosi né di errata qualificazione, né di difformità tra quanto formalmente riportato nel contratto e quanto successivamente occorso in concreto tra le parti, né, infine, di un'ipotesi di consenso viziato.

I 3 giudici hanno aggiunto viepiù che l'eventuale erronea certificazione circa la sufficiente specificità della causale – questione oggetto delle impugnazioni proposte, appunto – atterrebbe ad un vizio rientrante nell'eccesso di potere, la cui contestazione dovrebbe essere proposta dinanzi al giudice

amministrativo per richiederne l'annullamento. Ottenuto il quale, il contratto potrebbe poi essere impugnato dinanzi al giudice del lavoro nelle "forme consuete".

Le sentenze sul punto sono ancora molto poche, perché scarso è il ricorso all'istituto della certificazione. I provvedimenti commentati potrebbero fornire lo spunto per ampliare la sperimentazione di un percorso che, oltre a fornire possibili effetti di tutela in sede giudiziaria, ha comunque e sempre l'apprezzabile beneficio di dotare le parti del contratto di un'autorevole contributo consulenziale al momento della stipula.

Cassazione: non si può licenziare il dipendente che denuncia l'azienda*Ferruccio Pezzulla, 29 aprile 2013*

Con la sentenza n. 6501 del 14 marzo 2013, la Corte di Cassazione ha accolto il ricorso di un lavoratore il quale, assieme a cinque colleghi, aveva denunciato ai pm irregolarità che sarebbero state commesse dalla società in favore della quale prestava la propria attività lavorativa, in relazione ad un appalto per la manutenzione di semafori. Nell'ambito di tale denuncia, l'uomo aveva allegato documenti aziendali all'esposto senza avere informato i superiori. L'azienda aveva, pertanto, provveduto a comminare il licenziamento, sostenendo che in questo modo aveva diffamato la società. Nella sentenza la Cassazione ha spiegato invece che il dovere di fedeltà previsto dal Codice civile non può diventare dovere di omertà.

La Corte ha così annullato con rinvio la sentenza con cui i giudici d'appello di Napoli avevano invece confermato il licenziamento. Si legge nella sentenza *“Non costituisce giusta causa o giustificato motivo di licenziamento – si legge nella sentenza – l'aver il dipendente reso noto all'autorità giudiziaria fatti di potenziale rilevanza penale accaduti presso l'azienda in cui lavora né l'averlo fatto senza averne previamente informato i superiori gerarchici, sempre che non risulti il carattere calunnioso della denuncia o dell'esposto. Non costituisce giusta causa o giustificato motivo di licenziamento l'aver il dipendente allegato alla denuncia o all'esposto documenti aziendali”*.

Dunque, secondo i Giudici, *“se l'azienda non ha elementi che smentiscano il lavoratore e/o che ne dimostrino un intento calunnioso nel presentare una denuncia o un esposto all'autorità giudiziaria, deve astenersi dal licenziarlo, non potendosi configurare come giusta causa la mera denuncia di fatti illeciti commessi in azienda ancor prima che essi siano oggetto di deliberazione in sede giurisdizionale: diversamente, si correrebbe il rischio di scivolare verso non voluti, ma impliciti, riconoscimenti di una sorta di «dovere di omertà» che ovviamente non può trovare la benché minima cittadinanza nel nostro ordinamento”*. Ciò significa – continua la presente sentenza – che *“non può nemmeno lontanamente ipotizzarsi che rientri tra i doveri del prestatore di lavoro il tacere anche fatti illeciti (da un punto di vista penale, civile o amministrativo) che egli veda accadere intorno a sé in azienda”*. Cosa diversa, naturalmente, è *«la precipua volontà di danneggiare il proprio datore di lavoro»*, ma è *“pur sempre necessario che risulti dimostrata la mala fede del lavoratore”*, fatto che nella vicenda in esame *“non può ritenersi insita neppure nell'eventuale archiviazione del suo esposto”*, anche perché *“le ragioni di una archiviazione possono essere innumerevoli e non necessariamente implicanti dolo da parte del denunciante”*.

Maternità: non si può penalizzare la dipendente che dimentica di inviare il certificato*Giampiero Falasca, 9 maggio 2013*

Ai sensi del Testo Unico Maternità e Paternità le lavoratrici gestanti devono obbligatoriamente assentarsi dal lavoro per un periodo che va dai 2 mesi antecedenti alla presunta del parto, sino alla fine del terzo mese successivo alla nascita effettiva del bambino (c.d. astensione obbligatoria).

La legge lascia alla donna uno spazio di flessibilità nel godimento di tale periodo: è possibile prolungare il lavoro sino all'ottavo mese di gravidanza, fruendo di un mese di astensione in più nel periodo successivo al parto. La prosecuzione del lavoro è concessa solo in presenza di un parere positivo del servizio sanitario nazionale e del medico aziendale competente, che devono attestare l'assenza di rischi.

Una volta autorizzata la prosecuzione del lavoro, il datore di lavoro non eroga più la retribuzione e l'Inps paga l'indennità di maternità.

Se la lavoratrice madre dimentica di presentare il certificato medico per proseguire il lavoro durante l'ottavo mese di gravidanza, l'INPS è comunque tenuto a pagare l'indennità di maternità per un periodo complessivo di 5 mesi (che va dal mese precedente al parto e finisce il 4 mese successivo), non potendo pretendere di ridurre di una mensilità la durata complessiva del periodo di copertura economica spettante alla dipendente.

Così la pensa la Cassazione, che con la sentenza n. 10180 del 20 marzo 2013 ha spiegato che il periodo di 5 mesi di astensione (e il diritto a percepire il pagamento dell'indennità sostitutiva della retribuzione dall'Inps) è sottratto alla disponibilità delle parti; pertanto, la mancata presentazione del certificato non può mai avere come conseguenza una riduzione del periodo di copertura dell'indennità di maternità.

Il nuovo art. 18 non si applica alle controversie pre-Fornero

Marzia Sansone, 10 maggio 2013

La Legge Fornero ha operato uno stravolgimento del sistema di allegazioni e prove nel processo che non è limitato ad una modifica della sanzione irrogabile ma si collega ad una molteplicità di ipotesi diverse di condotte giuridicamente rilevanti cui si connettono tutele tra loro profondamente differenti. Un sistema unico che non incide sul solo apparato sanzionatorio ma impone un approccio diverso alla qualificazione giuridica dei fatti incompatibile con una sua immediata applicazione ai processi in corso. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione con la sentenza n. 10550 del 7 maggio del 2013, così rigettando la dedotta applicabilità della nuova disciplina sanzionatoria dei licenziamenti sul presupposto della carenza di disposizioni transitorie.

Per la Suprema Corte, infatti, la circostanza che la Legge n. 92 del 2012 abbia introdotto distinti regimi sanzionatori in funzione della natura del licenziamento illegittimo – in luogo dell'unica sanzione prevista dall'art. 18 ante riforma – impedisce la immediata applicazione del nuovo art. 18 alle controversie già in corso al 18 luglio 2012, in quanto ciò comporterebbe valutazioni di fatto incompatibili non solo con il giudizio di legittimità ma anche con una eventuale rimessione al giudice di merito, in palese violazione del principio della ragionevole durata del processo di cui all'art. 111 della Costituzione, dell'art. 6 della CEDU e dell'art. 47 della carta Europea dei diritti fondamentali. Una precisazione importante, che polverizza le speranze di veder ridotti i risarcimenti in caso di accertata illegittimità dei licenziamenti impugnati prima del 18 luglio 2012.

Vincono sempre i baroni: per la Consulta il ricambio generazionale non è una priorità

Giampiero Falasca, 13 maggio 2013

La Corte Costituzionale è un organo di importanza vitale nella nostra mutevole democrazia, in quanto evita pericolose derive legislative ed assicura un controllo costante del rispetto dei principi della nostra Costituzione. Lungi da noi, quindi, la volontà di mettere in discussione la Suprema Corte. Ma quando sbaglia, non possiamo fare a meno di mettere in evidenza l'errore.

E' successo pochi giorni fa con la sentenza (n. 83/2013) che ha riscritto le norme sul pensionamento (legge 250/2010, art. 25) dei ricercatori e professori universitari.

Nel 2010 viene stabilito per legge un principio sacrosanto: i professori, arrivati a 70 anni, non possono chiedere di restare in servizio per altri 2 anni, ma devono andare in pensione.

Sacrosanto perché serve a garantire il ricambio generazionale, consentendo ai più giovani di accedere all'insegnamento; ma per la Corte, questa esigenza non basta a giustificare la disparità di trattamento con gli altri dipendenti pubblici.

La norma è arrivata alla Corte sulla base di un'azione avviata dal Consiglio di Stato, che ha sollevato il dubbio circa il possibile contrasto con gli artt. 3, 33 e 97 della Costituzione, in quanto la deroga introdotta per i professori rispetto alla disciplina generale sarebbe in primo luogo irragionevole, perché non sorretta da adeguata ragione giustificatrice, e, comunque, sproporzionata rispetto alla finalità perseguita.

Sempre secondo il Consiglio di Stato, la norma sarebbe lesiva sia del principio di buon andamento dell'azione amministrativa (art. 97 Cost.), sia del principio dell'autonomia universitaria (art. 33, sesto comma, Cost.), nella misura in cui priva le università di ogni potere di valutazione in ordine alla possibilità di accogliere le istanze di trattenimento in servizio presentate dal personale docente, anche qualora tale prolungamento risulti funzionale a specifiche esigenze organizzative, didattiche o di ricerca.

La Corte Costituzionale, come detto, ha considerato fondate le questioni, ritenendo che la norma non è sorretta da ragioni idonee a giustificare, per la sola categoria dei professori e ricercatori universitari, l'esclusione dalla possibilità di avvalersi del trattenimento in servizio previsto per gli altri lavoratori.

La Corte esclude che tale ragioni possa consistere nelle esigenze di contenimento finanziario e razionalizzazione della spesa pubblica, in quanto la norma interessa un settore professionale numericamente ristretto, perciò inidoneo a produrre significative ricadute sulla finanza pubblica, e comunque preclude alle amministrazioni la possibilità di utilizzare esperienze professionali ancora valide.

Infine, la Corte osserva che la norma non può trovare giustificazione neanche sull'interesse al ricambio generazionale del personale docente, in quanto questo deve essere bilanciato con l'esigenza di

mantenere in servizio docenti in grado di dare un positivo contributo per la particolare esperienza professionale acquisita.

Insomma, il ricambio generazionale non è una priorità: un messaggio dirimente, in un Paese dove la classe dirigente non cambia mai, fatica a riconoscere il merito ed è chiusa verso l'arrivo di forze fresche.

Il Tribunale di Roma frena le ambizioni Fiom, ma nessuno può cantare vittoria

Giampiero Falasca, 21 maggio 2013

Il Tribunale di Roma con una sentenza molto innovativa ha frenato le ambizioni giudiziarie della Fiom che – come già fatto durante la vigenza del vecchio CCNL – ha chiesto ai giudici di risolvere i problemi di relazioni industriali che caratterizzano il comparto delle metalmeccanica.

Ma cosa ha detto di tanto sorprendente la sentenza? Secondo il Tribunale, la Fiom non può lamentare il mancato adempimento di un accordo collettivo (l'intesa interconfederale del giugno 2011) di cui non è stata parte firmataria. Questo perché il contratto collettivo di diritto comune vincola solo le parti stipulanti, come ogni contratto privatistico.

Il Tribunale ovviamente è a conoscenza della struttura sindacale, e quindi dà atto alla Fiom di essere strutturalmente collegata ad uno dei firmatari (la CGIL), ma questo collegamento non è sufficiente a dare alla Fiom la posizione di soggetto che è parte dell'intesa (e quindi può invocarne l'applicazione). Secondo il Tribunale, quindi, gli unici soggetti i quali potrebbero dolersi del mancato adempimento sarebbero le confederazioni.

La sentenza non si ferma a questo, ma va oltre, spiegando che, in ogni caso, l'accordo invocato dalla Fiom non riconosce un diritto soggettivo alla partecipazione alle trattative, e pertanto deve essere esclusa in radice la possibilità di emettere un ordine di partecipazione.

La sentenza chiude un contenzioso fondato su presupposti giuridici molto deboli, ma non può essere salutata come una vittoria da nessuno, in quanto comunque il Tribunale, in maniera corretta, mette a nudo tutti i limiti giuridici di un sistema di relazioni industriali centrato su uno strumento – il contratto collettivo di diritto comune – ormai troppo fragile.

Cassazione: la mobilità spetta anche per i licenziamenti fuori termine*Giampiero Falasca (Il Sole 24 Ore, 28 maggio 2013)*

Il lavoratore licenziato alla fine di una procedura collettiva ha diritto di ottenere il trattamento di mobilità, anche se il recesso è intervenuto dopo i 120 giorni previsti dalla legge come termine massimo entro il quale deve essere risolto il rapporto di lavoro, senza che sia stato stipulato un accordo sindacale per allungare la scadenza. Inoltre, il termine di 60 giorni dal licenziamento imposto al dipendente per chiedere il pagamento dell'indennità ha carattere ordinatorio, e può essere superato in presenza di una valida giustificazione. Con questi principi, la Corte di Cassazione (sentenza 27 maggio 2013, n. 13112) adotta una lettura molto estensiva delle norme che regolano il diritto di accesso al trattamento di mobilità, che renderà più facile l'accesso al trattamento per quei lavoratori che restano impigliati dentro procedure gestite male dai propri precedenti datori di lavoro. La controversia decisa dalla Corte riguarda un dipendente che è stato licenziato alla fine di una procedura di riduzione collettiva del personale; questo lavoratore, al termine della procedura, è rimasto temporaneamente in servizio, per il disbrigo delle ultime pratiche burocratiche, ed è stato licenziato dopo che sono passati più di 120 giorni dalla data in cui si era conclusa la procedura stessa. Una volta licenziato, il lavoratore ha presentato domanda all'Inps per ottenere il trattamento di mobilità, ma si è visto opporre un netto rifiuto dall'Istituto di previdenza, in quanto era stato superato il termine di 120 giorni, senza un accordo sindacale che consentisse tale sfioramento. La Cassazione ritiene illegittimo il rifiuto, utilizzando un'interpretazione estensiva della normativa vigente, che sul punto sembrerebbe molto chiara (l'art. 8 della legge n. 236/1993 prevede che il collocamento in mobilità deve avvenire entro 120 dalla fine della procedura, oppure entro il diverso termine previsto dagli accordi sindacali). Per giungere a questa conclusione, la Cassazione, ispirandosi ad una sentenza della Consulta su un caso analogo (sentenza 21 gennaio 1999, n. 6), sostiene che non può essere addebitato al lavoratore il comportamento negligente del datore di lavoro che, in sede di stipula dell'accordo collettivo, non si è premurato di chiedere ed ottenere lo slittamento del termine per il collocamento in mobilità. La Corte completa la decisione rilevando che il diritto del lavoratore non può essere negato neanche nel caso in cui egli presenti la domanda di iscrizione alla lista di mobilità dopo che è scaduto il termine di 60 giorni dal licenziamento (previsto dalla legge n. 236/1993), in quanto tale termine ha carattere ordinatorio, e può essere prorogato ogni volta che il lavoratore sia in grado di giustificare il ritardo.

Causale sostitutiva: nelle grandi aziende non serve il nome*Giampiero Falasca, 30 maggio 2013*

In caso di utilizzo del contratto a termine per ragioni sostitutive, il nome del dipendente non deve essere indicato per iscritto per le imprese particolarmente complesse. Così si è espressa la Corte Costituzionale con la sentenza n. 107 del 22 maggio 2013, chiudendo – c'è da augurarselo – una lunga battaglia interpretativa. Il tema riguarda le modalità con cui deve essere adempiuta l'esigenza di scrivere in maniera specifica la causale del contratto a termine, quando il rapporto viene stipulato per ragioni sostitutive; il dubbio riguarda, in particolare, l'obbligo di indicare il nome del lavoratore assente. La Corte di Cassazione ha riconosciuto (si veda sul punto la sentenza 28 aprile 2010, n. 10175) la possibilità di non scrivere in maniera specifica il nome del dipendente, nei casi di particolare complessità aziendale. In queste ipotesi, secondo la Suprema Corte, se la sostituzione è riferita non ad una singola persona, ma ad una funzione produttiva specifica, il requisito della specificità può ritenersi soddisfatto non tanto con l'indicazione nominativa del lavoratore o dei lavoratori sostituiti, quanto con la verifica della corrispondenza quantitativa tra il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine e le scoperture realizzate.

La Consulta conferma la validità di questo orientamento, rilevando che il legislatore, mediante l'onere di specificazione delle ragioni sostitutive per poter assumere lavoratori a tempo determinato, ha imposto una regola di trasparenza. Per attuare questa regola, il criterio della identificazione nominativa del personale sostituito è da ritenere certamente il più efficace. Tuttavia, secondo la Corte, non si può escludere la legittimità di criteri alternativi, sempre che essi siano rigorosamente adeguati allo stesso fine e saldamente ancorati a dati di fatto oggettivi; questo è quello che ha fatto la Corte di Cassazione per le realtà aziendali complesse, rispetto alle quali è stato identificato un criterio che consente la trasparenza ma che risulta più adeguato a contesti diversi.

La causale nella recente giurisprudenza*Ferruccio Pezzulla, 30 maggio 2013*

Con una recente pronuncia del 7 maggio 2013, la Cassazione ha ribadito che, in presenza di una causale generica del contratto di somministrazione a tempo determinato, si verifica la trasformazione del rapporto in un contratto a tempo indeterminato con l'impresa utilizzatrice.

La pronuncia, tuttavia, verte in materia di fornitura di lavoro temporaneo, pacificamente replicabile avuto riguardo alla somministrazione, istituto che, per l'appunto, ha modificato, abrogandolo, l'istituto del lavoro temporaneo, in virtù di quanto disposto dal d.lgs. n. 276/2003.

La pronuncia in esame espone il suo ragionamento, partendo dall'art. 1, Legge n. 196/1997, il cui art. 1, secondo comma, consente la stipulazione del contratto di fornitura di lavoro temporaneo solo nelle seguenti ipotesi:

- a)** nei casi previsti dai CCNL della categoria di appartenenza della impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi;
- b)** nei casi di temporanea utilizzazione di qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
- c)** nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma 4, che prevede le situazioni in cui è vietata la fornitura di lavoro temporaneo.

Nel caso in esame, l'impresa utilizzatrice del contratto di fornitura, chiedeva l'annullamento della sentenza della Corte d'appello di Milano che aveva rigettato il ricorso confermando la decisione del Tribunale di primo grado che aveva accolto la domanda del lavoratore.

In particolare, la Cassazione, ha ritenuto troppo generica la causale del contratto di fornitura.

Nel caso di specie, infatti, la causale indicata nel contratto faceva riferimento ai "casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice. Sostituzione".

A tal riguardo, infatti, si sarebbero dovuti indicare i contratti collettivi di riferimento e specificare a quali delle ipotesi previste da tali contratti si faceva riferimento.

Parimenti, del tutto generico, è risultato essere il termine "sostituzione".

La causale, infatti, è risultata non idonea ad integrare i requisiti di specificità richiesti dalla Legge 196/1997.

In particolare, osserva la Suprema Corte, per i giudici di merito, non era provata la ricollegabilità dell'assunzione degli operai all'assenza in azienda di lavoratori con contratti a tempo indeterminato.

L'illegittimità del ricorso al lavoro temporaneo ha quindi come conseguenza la conversione del contratto a tempo indeterminato con l'impresa utilizzatrice.

La Cassazione, confermando la sentenza di appello, afferma che nel contratto di somministrazione è stata usata una formula più generica di quella prevista nel testo legislativo, mentre sarebbe stato

necessario indicare quale contratto collettivo di riferimento applicare. I vizi del contratto commerciale di fornitura tra agenzia interinale e impresa utilizzatrice si riverberano sul contratto individuale di lavoro: l'illegittimità del contratto di fornitura comporta le conseguenze previste dalla legge sul divieto di intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro (legge 1369/1960 abrogata e confluita nella riforma Biagi).

L'effetto finale è dunque la conversione del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo in un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato tra l'utilizzatore della prestazione, datore di lavoro effettivo, e il lavoratore.

Consiglio di Stato: alla mancata fruizione del riposo settimanale consegue il diritto al risarcimento anche in assenza della prova del danno

Marzia Sansone, 31 maggio 2013

Con sentenza n. 7 del 19 maggio 2013 il Consiglio di Stato in adunanza plenaria, ha riconosciuto il diritto al risarcimento del danno di due dipendenti addetti al trasporto pubblico per aver prestato attività lavorativa nei giorni di riposo settimanale per un decennio.

Con riferimento alle modalità di prova del danno, il Consiglio rigetta le deduzioni della Società convenuta – per la quale la pretesa al risarcimento è stata avanzata dai ricorrenti in relazione al danno non da usura psicofisica, bensì biologico, il quale, concretizzandosi in una infermità contratta dal lavoratore, non può essere ritenuto presuntivamente sussistente ma deve essere dimostrato sia nella sua sussistenza che nel nesso eziologico con l'attività lavorativa usurante mentre, nella specie, siffatta dimostrazione non è stata fornita – fornendo due importanti precisazioni.

In primo luogo, il Consiglio chiarisce la rilevanza delle qualificazioni fatte dalle parti, sottolineando il dovere del giudice di merito di indagare le reali intenzioni dei ricorrenti. Infatti, per il Consiglio, *“i ricorrenti non hanno inteso collegare il richiesto risarcimento al danno propriamente biologico, bensì ad un danno derivante dalla usura psicofisica scaturente dalla mancata fruizione del riposo settimanale e compensativo spettante ai dipendenti, affinché essi possano reintegrare le proprie energie fisiche e psichiche; danno rappresentato come attinente alla sfera esistenziale perché tale da impedire al dipendente di realizzare la propria personalità, costringendolo a limitare o a non esercitare quelle attività, anche non lavorative, che afferiscono alla vita normale di un soggetto”*.

Richiamando la giurisprudenza civile, il Consiglio riafferma il dovere del giudice di merito di indagare il contenuto e la portata delle domande sottoposte alla sua cognizione avendo riguardo al contenuto sostanziale della pretesa fatta valere così come desumibile dalla natura delle vicende dedotte e rappresentate dalla parte istante, mentre incorre nel vizio di omesso esame qualora limiti la sua pronuncia in relazione alla sola prospettazione letterale della pretesa, trascurando la ricerca dell'effettivo suo contenuto sostanziale. In quest'ottica, pertanto, diviene irrilevante la circostanza che i ricorrenti abbiano definito il danno come biologico.

Con riferimento al danno da usura psico-fisica, in considerazione dell'afferenza a lesione di un diritto inviolabile della persona costituzionalmente protetto (art. 36 Cost.), è innegabile la sua riconducibilità al disposto dell'art. 2059 c.c., che prevede una categoria unitaria di danno non patrimoniale per lesione di interessi inerenti la persona non connotati da rilevanza economica, in cui rientrano sia il danno biologico, sia il danno esistenziale, quale quello da usura psico-fisica.

In secondo luogo, con riferimento alla prova, il Consiglio fornisce un'interpretazione a fortiori richiamando l'orientamento giurisprudenziale formatosi con riferimento al danno biologico; se con

riferimento a quest'ultimo, infatti, la giurisprudenza civile ammette l'indagine da parte del giudice circa il verificarsi della menomazione dell'integrità psico-fisica ricorrendo alle presunzioni – a prescindere dall'accertamento medico-legale – a maggior ragione deve ammettersi il ricorso a presunzioni in tema di danno ad un bene immateriale consistente nel pregiudizio, oggettivamente accertabile, arrecato alle attività non remunerative del soggetto passivo, costretto ad alterare le proprie abitudini e i propri assetti relazionali e a sottostare a scelte di vita diverse dalle precedenti.

Pertanto, occorrerà dimostrare il “fatto noto” dal quale sarà poi desunto il fatto-conseguenza da provare; nella fattispecie, il Consiglio ha ritenuto provato il fatto noto – consistente nell'aver i ricorrenti prestato la propria attività anche nei giorni di riposo settimanale per un periodo pari ad un decennio – e, da questo, ha desunto, come conseguenza ragionevolmente possibile secondo un criterio di normalità, la sussistenza del danno da usura psicofisica dei dipendenti; la perdita del riposo settimanale, infatti, si traduce nella mancata ricostituzione delle energie psico-fisiche del lavoratore, determinandone una situazione patologica di stress, ossia una sofferenza soggettiva con significativa compromissione nel funzionamento sociale ma anche lavorativo.

Legittime le norme che legano ammortizzatori sociali e bilateralità

Giampiero Falasca, 3 giugno 2013

Secondo la Corte Costituzionale (sent. 22 maggio 2013, n. 108) non è contraria alla Costituzione la norma (art. 19, comma 1, lettera c), del decreto-legge 2 n. 185/2008) che riconosce il diritto a godere di un trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione per un periodo massimo di 90 giorni a favore dei lavoratori assunti con la qualifica di apprendista in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali ovvero in caso di licenziamento. La disposizione, tuttavia, condiziona l'erogazione di tale indennità ad un intervento integrativo, pari alla misura almeno del venti per cento dell'indennità stessa, a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva.

Il Tribunale di Lucca ha sollevato la questione di legittimità costituzionale della norma, nella parte in cui non consente di ricevere il trattamento agli apprendisti operanti in settori dove non esiste alcun ente bilaterale.

La Consulta esclude la sussistenza di qualsiasi profilo di illegittimità costituzionale della norma, in quanto questa ha la natura di incentivo del sistema della bilateralità piuttosto che di provvidenza direttamente attribuita ai lavoratori.

La natura incentivante della norma, unita al suo carattere sperimentale, consente di escludere qualsiasi profilo discriminatorio, in quanto questa non introduce stabilmente un incondizionato diritto soggettivo in capo ai lavoratori. Il problema non sussiste anche perché, conclude la Corte, il legislatore ha disposto che, in caso di mancato intervento degli enti bilaterali, i lavoratori (inclusi gli apprendisti) accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente e possono, dunque, usufruire di tali misure. Nel complesso, una sentenza del genere potrà incentivare l'adozione le norme di sostegno alla bilateralità, già molto utilizzate nell'ultimo decennio; sarà tuttavia opportuno tenere presenti i paletti che fissa la Consulta, per evitare di applicare male la decisione.

Se il giudice considera una goliardata dare della “puttana” a una collega.*Giampiero Falasca, 5 giugno 2013*

Insulto libero. Il Tribunale di Roma (sent. 9 maggio 2013) annulla il licenziamento di un quadro che, per punire una dipendente che non seguiva alcune sue direttive (a quanto pare, illecite), le aveva mandato un file Excel nel quale erano messi in ordine i cognomi dei colleghi, in modo da far uscire la parola “puttana”. Tutto questo avveniva nel quadro di pressioni quotidiane, dirette anche ad altri colleghi, accusati di scarsa produttività. Il Giudice del lavoro ha annullato il licenziamento sostenendo che il messaggio era animato da un “malinteso spirito goliardico”.

E’ una decisione sconcertante, che darà voce a quelli che – con modi spesso eccessivi – lamentano l’irragionevole lassismo dei giudici del lavoro.

La decisione è ancora più grave perché il giudice usa considerazioni formali volte a cancellare il peso dei fatti: il messaggio che ne viene fuori è che non importa quale che sia il comportamento di un dipendente, quello che conta è la forma, e se questa non corrisponde agli standard che ha in mente il giudice, non si può licenziare.

Per sua fortuna, il giudice di Roma non ha trovato di fronte a sé quel mitologico avvocato napoletano che ebbe a subire per un suo cliente una decisione simile. Di fronte al Giudice del lavoro che aveva reintegrato un dipendente, sostenendo che il “vaffa” pronunciato verso il proprio superiore non era poi così grave, questo avvocato, dopo un momento di silenzio, fissò il giudice negli occhi e gli disse “Con rispetto parlando giudice, appreso della non gravità del fatto, mi prenderei la libertà di mandarla aff.…”.

Licenziamenti: per impugnare non basta la conciliazione in DTL

Giampiero Falasca, 12 giugno 2013

Il Tribunale di Reggio Emilia, con una sentenza del 10 giugno scorso, che ha dichiarato decaduto dall'azione un dipendente, a causa delle modalità irrituali con le quali questo ha promosso l'azione contro il licenziamento intimato nei suoi confronti. Il dipendente, a seguito di ripetute assenze dal lavoro, era stato licenziato per giusta causa, ed aveva chiesto lo svolgimento di un tentativo facoltativo di conciliazione avanti alla DTL, senza impugnare in maniera autonoma il recesso.

Il Giudice ha messo in luce che il collegato lavoro ha rivisto il sistema di impugnazione dei licenziamenti, creando dei momenti separati e distinti del percorso che si conclude con la controversia giudiziale. Il primo momento ruota intorno all'invio dell'impugnazione stragiudiziale, entro 60 giorni dal licenziamento. Il secondo momento inizia con il deposito del ricorso nella cancelleria del Giudice ovvero la comunicazione a controparte della richiesta di tentativo di conciliazione entro 180 giorni (post riforma Fornero); un (eventuale) terzo passaggio (a pena decadenza) consiste nel deposito del ricorso nella cancelleria del Giudice entro 60 giorni, nel caso di rifiuto o mancato accordo presso la Direzione territoriale del lavoro.

Il giudice, rilevate queste differenze di struttura, osserva che l'impugnativa stragiudiziale non può considerarsi inviata mediante la semplice richiesta di fissazione della conciliazione davanti alla DTL, in quanto i due atti assolvono funzioni diverse.

La sentenza esamina anche un altro profilo, relativo al termine entro il quale deve essere depositato il ricorso giudiziale. A tale riguardo, ricorda il giudice che, in presenza di una richiesta di conciliazione, se la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Fiom esulta. Incostituzionale l'art 19 dello Statuto.*Giampiero Falasca, 3 luglio 2013*

La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, 1° c. lett. b) dello "Statuto dei lavoratori" nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale sia costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda. La Fiom riacquista il diritto di entrare a Pomigliano, e ricomincia un'altra lunga e logorante puntata del film Fiat.

Caro Marchionne, facciamo le macchine, non la guerra alla Fiom*Giampiero Falasca, 4 luglio 2013*

La sentenza con la quale la Corte Costituzionale ha riscritto l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori rischia di far ripartire il filone di cause che vede contrapposte Fiat e Fiom.

Nella situazione drammatica che sta vivendo l'economia italiana, sarebbe l'ultima cosa di cui abbiamo bisogno.

Eppure il rischio concreto di una ripresa del conflitto si vede dai primi commenti. Alcuni giuslavoristi, tra i più preparati del panorama nazionale, hanno messo in evidenza il fatto che la sentenza della Consulta non afferma il diritto di chiunque a costituire le Rappresentanze Sindacali, in quanto è comunque necessario aver preso parte ai negoziati.

Questa lettura sul piano delle norme è sicuramente sostenibile, ma se Fiat la seguisse dimostrerebbe di non aver compreso il senso della sentenza che, con tutta evidenza, voleva restituire alla Fiom il diritto a stare in azienda.

L'azienda dovrebbe prendere atto di questo, rinunciare a questa battaglia ideologica che, ormai, ha stancato tutti, e investire tutte le proprie energie nella ricerca di soluzioni utili ad uscire dalla situazione di stallo produttivo in cui versa.

In fondo gli italiani, comunque la pensino, non si aspettano da Marchionne l'annientamento della Fiom, ma si accontenterebbero che fabbricasse macchine migliori della Stilo.

Disabili, per la Corte di Giustizia l'Italia è inadempiente

Giampiero Falasca (Il Sole 24 Ore, 5 luglio 2013)

La Corte di Giustizia Europea ha dichiarato l'illegittimità della legislazione italiana in materia di inserimento lavorativo dei disabili, nella parte in cui non questa non contiene misure sufficienti a garantire in maniera effettiva il diritto al lavoro di questi cittadini. Secondo la Corte di Giustizia, dalla direttiva comunitaria n. 2000/78 risulta che gli Stati membri devono obbligare i datori di lavoro ad adottare provvedimenti efficaci e pratici per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione (la Corte fa anche alcuni esempi, come la sistemazione dei locali, l'adattamento delle attrezzature e il ripensamento dei carichi di lavoro).

Questo obbligo, prosegue la Corte, deve essere esteso verso tutti i datori di lavoro, con il solo limite della proporzionalità, non potendosi imporre misure troppo gravose rispetto alle caratteristiche di chi assume.

In tale quadro, prosegue la sentenza, per dare completa attuazione agli impegni comunitari non basta che uno Stato Membro disponga misure pubbliche di incentivo e di sostegno al lavoro dei disabili, ma deve anche essere previsto un obbligo per i datori di lavoro, ben più specifico, di adottare provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardino i diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro e che consentano a tali persone di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione.

Tale impegno, secondo la Corte, non è attuato da nessuna delle leggi che, nell'ordinamento italiano, regolano il lavoro dei disabili. Non è attuato dalla legge n. 104/1992, la quale pur prevedendo che l'inserimento lavorativo e l'integrazione sociale dei disabili siano realizzati tramite misure che consentano di favorire il loro pieno inserimento nel mondo del lavoro, non impegna le aziende ad adottare provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore dei disabili.

Allo stesso modo, l'impegno è disatteso dalla legge n. 381/1991, che contiene norme relative alle cooperative sociali, dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008) che si occupa solo di aspetti particolari, e dalla legge n. 68/1999, la quale ha lo scopo esclusivo di favorire l'accesso all'impiego di alcune categorie di disabili, senza adottare le necessarie misure generali.

La Corte giudica, quindi, incompleta la legislazione italiana, in quanto questa non impone all'insieme dei datori di lavoro l'obbligo di adottare, ove ve ne sia necessità, provvedimenti efficaci e pratici, capaci di soddisfare le esigenze concrete di tutti i disabili che lavorano e, in particolare, idonee a consentire a tali persone di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione.

Tutto questo, secondo la Corte di Giustizia, manca nella legislazione italiana, con la conseguenza che lo Stato viene riconosciuto responsabile del mancato adempimento (per mancata trasposizione) dell'articolo 5 della direttiva 2000/78.

Considerato che la Corte denuncia una lacuna interna, la sentenza comporta l'obbligo per il nostro legislatore di colmare tale carenza, rivedendo nel suo complesso la normativa sul lavoro dei disabili ed adottando quelle misure elencate dalla sentenza.

Lavoro a progetto e legge Fornero: una sentenza che farà discutere

Alessandro Corvino 5 luglio 2013

La Corte di Appello di Milano, con una recente sentenza (14 maggio 2013), si è pronunciata in merito alla “norma di interpretazione autentica” introdotta dalla legge Fornero (in particolare all’art. 1 comma 24 della L. 92/2012) in base alla quale l’articolo 69, comma 1, del decreto legislativo n. 276/2003 si interpreta nel senso che “l’individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato”.

Anche in questo caso – come purtroppo avviene troppo spesso e sempre più spesso – il legislatore, per usare un eufemismo, non ha brillato di chiarezza. Perché, pur a fronte di una norma di interpretazione autentica – che in quanto tale dovrebbe valere anche per il passato, trattandosi non di una innovazione, bensì di una interpretazione di una disposizione già esistente – ha precisato che questa disposizione si dovrebbe applicare ai soli contratti stipulati successivamente alla entrata in vigore della legge Fornero stessa.

Un autentico corto circuito logico, che secondo la Corte di Appello andrebbe risolto secondo il seguente criterio. Nel caso di contratti a progetto sottoscritti successivamente all’entrata in vigore della legge Fornero, la mancanza del progetto determina automaticamente la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (a prescindere dall’accertamento delle effettive modalità di svolgimento del rapporto di lavoro). Viceversa, nel caso di contratti a progetto stipulati prima della legge Fornero, laddove difettino gli elementi formali e sostanziali del progetto, la presunzione deve intendersi quale relativa, dal momento che la presunzione assoluta è stata introdotta, dalla legge 92/12 appunto, solo per il futuro: al datore di lavoro deve quindi essere concessa la possibilità di fornire in giudizio la prova della natura effettivamente autonoma del rapporto.

La sentenza farà senz’altro discutere.

Anche perché proviene dalla magistratura del lavoro milanese che, già prima della entrata in vigore della legge Fornero ed a presiedere da questa legge, era ed è granitica nel ritenere la presunzione di cui all’articolo 69 della legge Biagi come assoluta.

Tant’è. Il dibattito si riaccende, in attesa – magari – di un qualche orientamento della Corte di Cassazione. Sempre che non giunga, prima o poi, la scure della Corte Costituzionale che dica, ad esempio, che l’articolo 69 del decreto legislativo 276 – in base al quale, secondo l’interpretazione che propende per la tesi della presunzione assoluta, un rapporto di lavoro, che pur si svolga senza alcun assoggettamento del lavoratore alle direttive ed al potere disciplinare del datore, si deve considerare di

natura subordinata per un difetto formale dell'accordo (mancata individuazione del progetto) – sia in contrasto con la Costituzione.

Licenziamenti collettivi: come si applicano i criteri di scelta se l'azienda ha più sedi*Giampiero Falasca, 12 luglio 2013*

Un'azienda che avvia una procedura di licenziamento collettivo può delimitare la scelta dei lavoratori da licenziare esclusivamente a quelli impiegati presso una singola unità produttiva, invece che sull'intero complesso aziendale, quando esistono ragioni produttive che giustificano tale operazione. Così si è espresso il Tribunale di Roma con un'ordinanza del 5 luglio scorso, con la quale ha rigetto il ricorso di alcuni lavoratori, licenziati all'esito di una procedura di riduzione collettiva del personale. Il datore di lavoro era presente su tre diverse sedi dislocate sul territorio nazionale, e aveva dichiarato un certo numero di esuberanti, conseguenti alla scelta di chiudere una di queste unità produttive. All'esito della procedura, il personale da licenziare era stato individuato solo all'interno della sede destinata alla chiusura. Il Tribunale di Roma ha ritenuto pienamente legittima questa scelta, evidenziando che la giurisprudenza della Corte di Cassazione ha ripetutamente accettato questo principio. In particolare, come ricorda l'ordinanza, la Corte di Cassazione ha chiarito che se un progetto di ristrutturazione aziendale si riferisce in maniera esclusiva ad una certa unità produttiva, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti a tale unità, qualora sussistano oggettive esigenze aziendali. Il datore di lavoro, secondo la Corte, in questi casi deve indicare, nella lettera di avvio della procedura, sia i motivi per i quali intende limitare i licenziamenti al solo personale addetto alla sede, sia le ragioni per le quali non è in grado di attenuare la portata dei licenziamenti mediante il trasferimento ad unità produttive geograficamente vicine a quella soppressa. Se sono rispettate queste condizioni, prosegue l'ordinanza, la comparazione tra il personale per individuare i lavoratori da licenziare, sulla base dei criteri di scelta previsti dalla legge, può essere attuata tenendo presente la sola sede individuata nella lettera di apertura. E, in ogni caso, è da escludersi l'esigibilità della comparazione tra i dipendenti, quando questa risulti oggettivamente incompatibile con le esigenze aziendali per ragioni geografiche. Questa lettura è molto importante, in quanto consente di dare un'interpretazione ragionevole al principio, contenuto nella legge n. 223 del 1991, che impone di applicare i criteri di scelta su tutto l'organico aziendale, evitando conseguenze paradossali, come sarebbe quella di licenziare dipendenti dislocati a centinaia di chilometri dall'unità produttiva interessata dalla chiusura. L'ordinanza ricorda, infine, che il licenziamento collettivo si applica anche nei confronti dei dirigenti sindacali (a meno che non sia provata l'esistenza di ragioni di carattere discriminatorio) e nei confronti di lavoratrici madri, qualora si versi nel caso di "cessazione dell'attività" (situazione, questa, che ricorre nel caso di chiusura dell'unità produttiva).

La Consulta pubblica le motivazioni sul caso Fiom. IL testo integrale e un primo commento

Giampiero Falasca, 25 luglio 2013

Sono state finalmente pubblicate le motivazioni della sentenza con cui la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori.

Si legge nella pronuncia che la norma entra in conflitto con i precetti di cui agli artt. 2, 3 e 39 Cost. e finisce per agire come una forma impropria di sanzione del dissenso.

La violazione dell'articolo 3 si verifica sia per l'irragionevolezza intrinseca di quel criterio, sia per la disparità di trattamento che è suscettibile di ingenerare tra sindacati.

La violazione dell'art. 2, invece, si verifica nel momento in cui alcuni sindacati sarebbero privilegiati o discriminati sulla base non già del rapporto con i lavoratori, bensì del rapporto con l'azienda, per il rilievo attribuito al fatto di aver firmato un contratto.

Infine, la violazione dell'articolo 39 si verifica nel momento in cui la norma, prevedendo la stipulazione del contratto collettivo quale unica premessa per il conseguimento dei diritti sindacali, condiziona il beneficio esclusivamente ad un atteggiamento consonante con l'impresa; in questo modo, emerge un contrasto netto, secondo la Corte, con i valori del pluralismo e della libertà di azione della organizzazione sindacale.

Per tutti questi motivi, la sentenza dichiara l'illegittimità costituzionale della norma, nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

Per leggere il testo completo della sentenza [CLICCA QUI](#).

Imponibile contributivo: come si individua il sindacato rappresentativo?*Antongiulio Colonna, 23 agosto 2013*

Il Tribunale di Torino, con sentenza del 17 luglio 2013 ha affrontato nuovamente la questione della “validità” di contratti collettivi (legittimamente) applicati presso cooperative di produzione e lavoro diversi da quelli stipulati dalla CGIL-CISL-UIL e con previsioni economiche, evidentemente, peggiorative rispetto a questi ultimi.

La questione aveva avuto una certa risonanza con riferimento ad una sentenza, sempre del Tribunale Torinese (14 ottobre 2010 Est. Mollo), che aveva ritenuto, pur riconoscendo la validità e legittimità dell’applicazione di contratti collettivi diversi nella cooperativa, in ossequio al principio di libertà sindacale, la non conformità del contratto ai dettami costituzionali di cui all’art. 36 cost. dunque la non congruità delle retribuzioni erogate sulla base di tali contratti.

Il caso che ci occupa, sebbene l’Istituto Previdenziale convenuto avesse fatto sue tali argomentazioni, è in realtà diverso.

Non si trattava infatti di verificare l’adeguatezza delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori ma, più semplicemente, di dare applicazione alla norma di cui all’art.1 della legge 389/89 (come interpretato dall’art. 2, comma 25 della legge 549/1995) che prevede l’imponibile contributivo, qualora le retribuzioni corrisposte risultino inferiori, debba essere calcolato sulle retribuzioni previste dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi. E’ questa la problematica affrontata e risolta dal Tribunale di Torino peraltro in maniera conforme alle indicazioni della medesima Corte d’appello Torinese, in questione analoga.

Il principio espresso dalla sentenza in esame è che la nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo non può degradare alla stregua di “fatto notorio” ma richiede una puntuale allegazione, secondo il principio processuale dell’onere della prova pienamente applicabile anche in tale materia, da parte di chi (INPS) pretenda la disapplicazione di altro contratto stipulato da diverse sigle sindacali e legittimamente applicato in azienda.

In assenza di prova sul punto le pretese dell’INPS non potranno trovare accoglimento. Questa sentenza, che ha delle importanti ricadute sul piano pratico, perché impone una verifica concreta e contestualizzata al settore merceologico di applicazione e dagli esiti tutt’altro che scontati, appare coerente con gli insegnamenti della dottrina che, da tempo, ha evidenziato il superamento della nozione di sindacato maggiormente rappresentativo basata su una sorta di presunzione storica e quindi come dato acquisito una volta per tutte.

Il contratto di prossimità può cambiare l'orario di lavoro. L'art. 8 inizia a “camminare” nella giurisprudenza

Giampiero Falasca, 26 agosto 2013

Un accordo aziendale che modifica l'orario di lavoro in deroga alla disciplina legale e collettiva vigente è pienamente valido ed efficace, se ha le caratteristiche previste dall'art. 8 della legge n. 148/2011, la norma che ha introdotto nell'ordinamento il c.d. contratto di prossimità. Così il Tribunale di Venezia, con la sentenza n. 583 del 24 luglio 2013, con la quale è stata decisa una complessa vicenda in tema di orario di lavoro. Una cooperativa sociale si aggiudicava l'incarico di erogare servizi di assistenza domiciliare per conto del Comune di Venezia, sostituendo il precedente operatore. Dopo aver ottenuto l'incarico, la cooperativa assumeva tutto il personale utilizzato dal precedente gestore, ma ben presto si rendeva conto che tale forza lavoro era sovradimensionata rispetto ai fabbisogni effettivi di personale; pertanto, tentava di negoziare con le organizzazioni sindacali una riduzione dell'orario di lavoro, e raggiungeva – dopo lunghe trattative – un accordo aziendale con il quale veniva prevista l'orario di lavoro veniva ridotto a 34 ore. I lavoratori iscritti a sigle diverse da quelle che avevano sottoscritto l'accordo (firmato da Cgil FP, Cisl FP e Uil FP) contestavano la possibilità per l'azienda di adottare, verso di loro, una riduzione di orario. Il Giudice di Venezia ha respinto queste letture, sulla base di due diverse considerazioni. In primo luogo, osserva la sentenza che secondo il d.lgs. n. 66/2003 (il testo unico sui tempi di lavoro), l'orario di lavoro “normale” è fissato in 40 ore settimanali, ma i contratti collettivi, di qualsiasi livello, possono stabilire una durata inferiore. Inoltre, sempre secondo la sentenza, deve essere considerato quanto previsto dall'art. 8 della legge n. 148/2011. La norma assegna una particolare forza normativa a tutti i contratti collettivi di livello aziendale oppure territoriale, quando questi sono siglati da organizzazioni sindacali che rappresentano la maggioranza dei lavoratori e che perseguono determinate finalità occupazionali. Tali contratti possono, infatti, derogare alle norme di legge e di contratto collettivo previste per alcune materie specifiche, tra le quali rientra anche l'orario di lavoro, ed hanno efficacia verso tutti i lavoratori.

Nel caso oggetto del giudizio, il Tribunale riscontra la presenza contemporanea di queste caratteristiche: c'è un contratto collettivo di livello aziendale, viene firmato da organizzazioni che sono rappresentative della maggioranza dei lavoratori, e c'è una finalità di tipo occupazionale. In presenza di questi elementi, secondo il Tribunale, ci si trova di fronte a un “contratto di prossimità”, con la conseguenza che l'accordo può validamente regolare, verso tutti i lavoratori, la materia dell'orario di lavoro, anche in modo difforme da quanto previsto dalla legge o dal contratto collettivo di livello superiore.

Nuovo articolo 18: la violazione del repêchage non comporta la reintegra ma solo l'indennità*Giampiero Falasca, 17 settembre 2013*

Se il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo si fonda su un motivo realmente esistente, ma il datore di lavoro non rispetta il c.d. obbligo di repêchage, non spetta la reintegrazione sul posto di lavoro, ma ricorre una delle ipotesi in cui si applica il regime indennitario previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, introdotto dalla legge Fornero (l. n. 92/2012). Così si è espresso il Tribunale di Varese, con un'ordinanza del 2 settembre scorso, mediante la quale è stato deciso il giudizio di impugnazione del licenziamento intimato da un'impresa, per la cessazione di un contratto di appalto avente ad oggetto un servizio di portierato. A seguito della disdetta di tale contratto, l'azienda licenziava il dipendente addetto allo svolgimento del servizio di portierato, sostenendo che non c'erano posizioni lavorative disponibili presso gli altri appalti in corso. Il lavoratore contestava la legittimità del licenziamento e, in particolare, lamentava il mancato rispetto da parte dell'impresa del c.d. obbligo di repêchage, in quanto questa non avrebbe provveduto a verificare l'esistenza, all'interno della propria organizzazione aziendale, di posizioni lavorative disponibili per il dipendente. Il Tribunale di Varese, investito della questione, considera pacifica la sussistenza del motivo posto a fondamento del recesso (la cessazione dell'appalto), mentre ritiene che l'azienda non abbia adeguatamente provato il rispetto dell'obbligo di repêchage. A fronte di queste conclusioni, il Tribunale si interroga sul regime sanzionatorio da applicare alla vicenda, alla luce delle regole contenute nel nuovo articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. A tale riguardo, osserva il Giudice che il mancato rispetto dell'obbligo di repêchage esula dal concetto di "fatto posto a fondamento del licenziamento", condizione prevista dal nuovo regime sanzionatorio per applicare la reintegrazione sul posto di lavoro. In tale ipotesi, secondo l'ordinanza, il Giudice deve quindi applicare la regola per cui il licenziamento privo di giustificazione deve essere sanzionato solo sul piano economico, mediante il pagamento di un'indennità risarcitoria di importo variabile tra le 12 e le 24 mensilità. Nessuna conseguenza, invece, si verifica per il rapporto di lavoro, che non si ripristina, nonostante il recesso sia risultato illegittimo, e viene dichiarato risolto dal Giudice. La pronuncia esamina anche i criteri da seguire per la determinazione dell'indennità risarcitoria, tenendo conto che la legge fa riferimento alle dimensioni dell'azienda e al comportamento delle parti. Considerato che l'azienda, seppure tardivamente, aveva proposto al lavoratore una nuova collocazione lavorativa, il Giudice ritiene opportuno quantificare l'indennità nella misura minima di 12 mensilità.

Anche i dirigenti devono impugnare i licenziamenti entro 60 giorni. Importante sentenza del**T. Milano***Giampiero Falasca, 18 settembre 2013*

Anche i dirigenti hanno l'onere di impugnare il licenziamento entro il termine – introdotto dal c.d. collegato lavoro (legge n. 183/2010) – di 60 giorni dalla sua comunicazione scritta, per quanto riguarda la fase stragiudiziale, ed entro il successivo termine di 270 giorni (poi ridotto a 180 giorni dalla c.d. legge Fornero, L. n. 92/2012), per quanto riguarda la fase giudiziale. Questa la conclusione cui giunge il Tribunale di Milano, in una delle prime sentenze (la numero 2797 del 9 luglio 2013, Giudice Dott.ssa Cipolla) che affronta la questione dell'applicabilità nei confronti dei dirigenti delle regole che, nel 2010, hanno introdotto specifici termini di decadenza per chi vuole impugnare un licenziamento. La causa decisa dal Tribunale era stata promossa da un dirigente licenziato per giusta causa, il quale prima di avviare l'azione non aveva mai impugnato in via stragiudiziale il licenziamento: il dirigente aveva atteso molto tempo anche per andare in causa, in quanto aveva depositato il ricorso giudiziale solo dopo che erano passati oltre 5 mesi dalla comunicazione del recesso. A fronte dell'eccezione di decadenza formulata dall'azienda, che ha rilevato la violazione dei termini imposti dal collegato lavoro, il dipendente ha sostenuto l'inapplicabilità nei confronti del personale con qualifica dirigenziale delle regole contenute nella legge n. 183/2010. Il tema è controverso in quanto, sotto la vigenza della normativa precedente, era opinione comune che ai dirigenti non si applicasse il termine di impugnazione stragiudiziale di 60 giorni. Il giudice rileva che la questione, dopo la riformulazione dell'art. 6 della legge n. 604/1966 operata dal collegato lavoro, si atteggia in maniera differente. Secondo la nuova disciplina, infatti, resta ferma la regola per cui il licenziamento dei lavoratori subordinati ordinari deve essere impugnato entro il termine di decadenza di 60 giorni, ma viene precisato che analogo termine si applica a tutti i casi di invalidità del licenziamento: la nuova disciplina, inoltre, aggiunge un ulteriore termine di 270 giorni (poi divenuti 180) entro il quale deve essere depositato in giudizio il ricorso introduttivo della causa. L'ampia e generica formulazione utilizzata dalla nuova norma ("tutti i casi di invalidità"), secondo il giudice, consente di ritenere inclusi entro l'ambito di applicazione della nuova disciplina anche i casi di nullità o ingiustificatezza del licenziamento dei dirigenti. Neppure è possibile sostenere che i termini di decadenza sono inapplicabili in ragione dell'origine contrattuale (e non legale) della tutela contro il licenziamento ingiustificato del dirigente: anche in questi casi, osserva la pronuncia, si versa in un caso di invalidità del licenziamento. Sulla base di queste considerazioni, il Tribunale rigetta la domanda del dirigente per mancato rispetto del termine di impugnazione stragiudiziale di 60 giorni dal ricevimento dell'atto. La sentenza richiama, a sostegno

delle proprie tesi, anche una decisione di analogo tenore emanata da un diverso giudice dello stesso Tribunale (sentenza del 30 novembre 2012, giudice Greco).

Demansionamento per crisi: quando è ammesso

Giampiero Falasca, 20 settembre 2013

Il demansionamento unilaterale del dipendente, disposto a seguito di un riassetto organizzativo, non è giustificabile neanche se è finalizzato ad evitare misure più drastiche quale il licenziamento del lavoratore. Questo il principio affermato dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 21356 emessa il 18 giugno scorso (ma depositata ieri): la pronuncia va letta con attenzione, onde evitare pericolosi equivoci rispetto ad alcuni principi ormai consolidati in materia, che non vengono messi in discussione dalla decisione. Nella vicenda decisa dalla Corte, un datore di lavoro aveva soppresso una divisione aziendale ed aveva spostato a nuove mansioni un dipendente addetto al ramo soppresso, senza chiedere il suo assenso. Le nuove mansioni erano nettamente inferiori a quelle precedenti, ma l'azienda riteneva di aver agito correttamente in quanto, mediante tale assegnazione, aveva potuto evitare il licenziamento del dipendente. La Corte ritiene invece illegittimo il comportamento dell'azienda, ricordando che l'art. 2103 del codice civile consente il mutamento unilaterale di mansioni, ma pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di assegnare il dipendente a compiti equivalenti con il livello di inquadramento e la professionalità acquisita. Questo obbligo, osserva la Corte, non può essere derogato neanche se il cambio di mansioni ha la finalità di evitare il licenziamento. Tale pronuncia, come detto, deve essere letta correttamente, in quanto rischia di creare equivoci. La sentenza, infatti, ribadisce un principio pacifico, secondo il quale il divieto di demansionamento posto dall'art. 2103 del codice civile non può essere derogato dal datore di lavoro in maniera unilaterale neanche se viene perseguito lo scopo di salvare il posto di lavoro. Paradossalmente, ma neanche tanto, questo vuol dire che a fronte di una soppressione di posizione lavorativa, se non esistono mansioni equivalenti da affidare al dipendente, l'azienda lo può licenziare mentre non lo può demansionare. Quello che non dice la sentenza, ma solo perché questo punto esula dal tema della controversia decisa dalla Corte, è che la questione cambia se il dipendente accetta il demansionamento. In questa ipotesi, subentra un principio diverso, creato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, in virtù del quale il demansionamento finalizzato a salvare il posto di lavoro diventa possibile se c'è il consenso del lavoratore. La giurisprudenza ha anche fissato le condizioni affinché il patto sia valido. In primo luogo, il demansionamento deve costituire la sola ed unica alternativa al licenziamento. Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a verificare l'impossibilità di collocazione del dipendente in mansioni equivalenti. Infine, il lavoratore deve aver dato il proprio consenso a ricoprire le nuove (e inferiori) mansioni. Se ci sono queste condizioni, allora il patto tra l'azienda e il lavoratore sfugge alla rigida sanzione della nullità fissata dal codice civile.

La somministrazione nulla non garantisce il risarcimento quando l'utilizzatore è la PA*Giampiero Falasca, 9 ottobre 2013*

La nullità del contratto di somministrazione di manodopera stipulato con la pubblica amministrazione non comporta né la conversione a tempo indeterminato del rapporto alle dipendenze dell'utilizzatore, né il diritto al godimento di un'indennità risarcitoria forfetaria. Il danno può essere riconosciuto solo se viene provato in maniera rigorosa dal lavoratore: in mancanza di tale prova, il dipendente, pur avendo ottenuto una sentenza favorevole sul tema della invalidità del rapporto, non matura alcun credito economico. Questi concetti, coerenti con l'assetto complessivo delle regole che governano il lavoro flessibile presso la pubblica amministrazione, sono ricostruiti in una interessante sentenza del Tribunale di Roma emessa il 1 ottobre 2013, con la quale è stata decisa la causa promossa da alcuni ex lavoratori somministrati che avevano prestato servizio, sulla base di diversi contratti commerciali di somministrazione, alle dipendenze di un ente pubblico. Dopo la cessazione dell'ultimo di questi contratti, i lavoratori avevano avviato un giudizio per ottenere l'accertamento dell'invalidità dei contratti, lamentando la genericità della causale, che era in effetto molto problematica (nei contratti era scritto che si ricorreva alla somministrazione "per far fronte a ragioni di carattere organizzativo relative a esigenze di lavoro aggiuntivo"). Il Tribunale accoglie la doglianza dei lavoratori, richiamando quell'orientamento giurisprudenziale che considera l'indicazione specifica della causale come condizione di validità del contratto commerciale di somministrazione. Una volta accertata l'invalidità del contratto, il Giudice analizza le conseguenze di questa situazione. A tal fine, viene richiamato l'art. 86 del d.lgs. n. 276/2003, nella parte in cui chiarisce che l'effetto tipico della somministrazione irregolare – la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore – non si verifica quando le prestazioni lavorative sono state rese nei confronti della pubblica amministrazione. Questa norma, ribadita per tutti i contratti flessibili anche dal Testo Unico Pubblico Impiego, serve a difendere il principio costituzionale del pubblico concorso, che sarebbe violato qualora si accedesse al lavoro presso la PA con forme diverse. In mancanza di una conversione del rapporto, osserva la sentenza, il lavoratore può solo chiedere un risarcimento del danno. Sul punto la pronuncia afferma un concetto molto netto: tale danno deve essere valutato alla stregua delle forme tipiche del codice civile (danno emergente o lucro cessante), in quanto non esiste nel nostro sistema giuridico l'istituto del danno punitivo. Considerato che i lavoratori non hanno fornito elementi validi per dimostrare l'esistenza di nessuna delle due voci di danno, il giudice conclude per il rigetto della domanda risarcitoria: esclude, infine, che possa essere concessa l'indennità risarcitoria prevista dal collegato lavoro per i casi di conversione dei rapporti a termine, in quanto nei confronti della PA la conversione, come già ricordato, non può mai verificarsi.

Gli usi aziendali, istruzioni...per l'uso*Stefania Cordeddu, 23 ottobre 2013*

Gli usi aziendali.

Le aziende, talvolta, riconoscono in modo spontaneo e per liberalità, ai propri dipendenti dei benefit, dei trattamenti più favorevoli rispetto alla disciplina legale e contrattuale (come es. riposi aggiuntivi, polizze aziendali sanitarie, polizze assicurative per malattia ed infortuni, riduzione d'orario, premi periodici di produttività e così via). Queste agevolazioni se protratte nel tempo possono formare degli usi aziendali e trasformarsi da atto di liberalità in atto dovuto di non facile revoca.

Cosa sono gli usi aziendali?

Gli usi aziendali, sono individuati e definiti da una vasta e complessa casistica giurisprudenziale. La medesima giurisprudenza, afferma che per la loro formazione è necessaria la presenza di tre requisiti: Il protrarsi nel tempo di comportamenti;

Che non siano il prodotto di specifici vincoli contrattuali, deve trattarsi di un atto spontaneo del datore di lavoro;

Tali da avere natura continuativa e carattere generale. Ossia devono essere applicati nei confronti di tutti i dipendenti dell'azienda con lo stesso contenuto, salve eventuali differenziazioni, giustificate dalla diversità delle mansioni e qualifiche.

Possono essere qualificati come usi normativi?

L'art. 1, delle disposizioni sulla legge in generale annovera, tra le fonti del diritto gli usi. Si possono distinguere due categorie di usi:

quelli normativi, vere e proprie fonti del diritto;

quelli negoziali o interpretativi, mezzi di chiarimento della volontà delle parti contraenti.

La configurabilità di un uso normativo richiede la presenza di due requisiti:

uno di natura oggettiva, consistente nella uniforme e costante ripetizione di un dato comportamento;

l'altro di natura soggettiva o psicologica, consistente nella consapevolezza di prestare osservanza, operando in un certo modo, ad una norma giuridica.

L'uso aziendale come precisato dalla sentenza della Cassazione, 25.7.2000, n. 9764, trova origine in un comportamento dell'imprenditore consistente nella attribuzione spontanea e per liberalità, a tutti i dipendenti (o solo a una cerchia di essi) di un trattamento non previsto né da contratto individuale, né dal contratto collettivo. Mancando nel datore di lavoro il convincimento della sussistenza di un obbligo, requisito soggettivo, l'uso aziendale non può essere qualificato come uso normativo.

Come possiamo inquadrarlo da un punto di vista giuridico?

Si sono succeduti nel tempo, tre diversi orientamenti:

www.lavoroeimpresa.com

Il primo orientamento, abbandonato dalla Cassazione, riconduceva gli usi aziendali nella categoria degli usi negoziali o di fatto, da considerarsi inseriti, ai sensi dell'art. 1340 c.c., quali clausole d'uso nel contratto individuale.

Questi usi, secondo la sentenza delle Sezioni Unite della Cassazione, 17.3.1995, n. 3101, integravano il contenuto in senso modificativo o derogativo, purché in melius, della regolamentazione collettiva. Il comportamento delle parti diventava espressione di una volontà negoziale che, integrando attraverso l'art. 1340 c.c., i singoli contratti individuali, era insensibile alle successive modificazioni peggiorative dei contratti collettivi.

Questa impostazione comportava per quei lavoratori nei cui confronti l'uso si era formato, l'immodificabilità in pejus da contrarie contrattazioni collettive, con conseguente esclusione da tali trattamenti migliorativi dei nuovi assunti.

Il secondo orientamento, considera l'uso aziendale quale fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo del datore di lavoro che agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale.

Sostituendo alle clausole contrattuali e a quelle collettive in vigore, quelle più favorevoli dell'uso aziendale, a norma dell'art. 2077, secondo comma c.c., la Cassazione, attribuisce efficacia collettiva agli usi azienda equiparandoli ai trattamenti riconosciuti dai contratti collettivi aziendali. Questo fa perdere agli usi le garanzie di impermeabilità in pejus riconosciute dall'orientamento precedente, con conseguente revoca o sostituzione degli stessi ad opera di fonti collettive.

Il terzo ed ultimo orientamento, qualifica gli usi aziendali come fonti sociali, in quanto diretti a realizzare un'uniforme disciplina dei rapporti, con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda.

Caposaldo di tale orientamento è la sentenza della Cassazione Sezioni Unite, 13.12.2007, n. 26107 che afferma:

la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti integra di per se, gli estremi dell'uso aziendale, il quale in ragione della sua appartenenza al novero delle fonti sociali, agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale.

La giurisprudenza con questa pronuncia riconosce che gli usi aziendali sono soggetti a modificazioni, anche peggiorative dalle altre fonti sovraordinate, superiori rispetto agli usi, quali i contratti aziendali e nazionali.

Normativa di riferimento: art.1 disposizioni sulla legge in generale, art. 1340 c.c., art. 2077c.c..

Giurisprudenza: Cass. 12.6.1963, n. 1572, Cass. 11.11.1999, n. 12507, Cass. 11.11.1999, n. 12507, Cass.

21.11.1983, n. 6948, Cass. Sez. Un. 17.3.1995, n. 3101, Cass. 11.8.2000, n. 10642, Cass. 11.3.2010, n. 5882, Cass. Sez. Un. 13.12.2007, n. 26107.

Rito Fornero inapplicabile al contratto a progetto*Paolo De Luca, 18 novembre 2013*

Con una recentissima ordinanza del 12 novembre 2013, il Tribunale di Roma ha stabilito che il nuovo rito abbreviato per i licenziamenti non sia utilizzabile nel caso in cui un lavoratore autonomo – nella specie un collaboratore a progetto – rivendichi la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato. Nel caso di specie il lavoratore ha sostenuto che la cessazione del contratto, dovuta alla naturale scadenza del termine, debba essere considerata un licenziamento orale, con le conseguenze previste dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Il Giudice ha disatteso tale ricostruzione. Non si può utilizzare il nuovo rito, infatti, per rivendicare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato o per impugnare la legittimità del termine apposto al contratto, ove manchi un formale atto di recesso da parte del datore di lavoro. Il Giudice ha quindi respinto le domande basate sull'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Mentre, con riferimento alla sottostante domanda di accertamento della subordinazione, ha disposto il passaggio dal Rito Fornero al Rito Ordinario. Che tradotto in termini pratici significa: stesse parti, stessa causa, stesso Tribunale, stesso Giudice; ma altre regole processuali! Non c'è che dire: complimenti davvero al legislatore! La Riforma Fornero si poneva l'obiettivo di riformare il diritto del lavoro in una prospettiva di semplificazione e di crescita. Lasciamo ai lavoratori ed agli imprenditori il compito di giudicare se i quasi 300 commi della Legge intitolata all'ex Ministro del Lavoro siano stati utili allo scopo. Quello che davvero non si comprende è il motivo per cui si è deciso di modificare l'unico aspetto del diritto del lavoro su cui nessuno ha mai avuto davvero da ridire: il processo. Nato nel 1973, il processo del lavoro si è rivelato nel tempo un modello vincente, ben più lineare e pratico del rito normalmente applicabile alle cause civili. Tanto è vero ciò che nel 2011 il legislatore aveva deciso di tagliare i numerosi riti civili esistenti (circa 30) per diverse materie, riducendoli a 3. Nel contesto di tale importante (e realmente illuminata) opera di semplificazione, il processo del lavoro era stato preso a modello: molti riti speciali erano stati aboliti (es. opposizione ai verbali di accertamento per violazione del codice della strada, opposizione ad ordinanza ingiunzione) proprio per essere sostituiti dal rito del lavoro. Ma come si dice nessuno è profeta in patria, se proprio il legislatore del lavoro ha deciso di mettere confusione là dove c'era ordine. Invece che investire sulla giustizia (come era doveroso), si sono introdotte nuove regole, peraltro con un notevole grado di approssimazione. Ne è derivato che proprio le cause di licenziamento coperte dall'art. 18 sono state sottratte all'ambito del rito del lavoro; o meglio, i gradi di giudizio sono aumentati (da tre a quattro), con un ulteriore aggravio di tempi e costi di cui nessuno sentiva il bisogno. Ringraziano – lo diciamo ironicamente – gli avvocati, sempre più confusi ma al contempo sempre più indispensabili.

Il congedo straordinario dopo la sentenza della Corte costituzionale

Stefania Cordeddu, 3 dicembre 2013

Con l'intervento della Corte Costituzionale, sent. n. 203/2013, è stato possibile estendere il congedo straordinario, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona disabile in situazione di gravità, anche al parente o all' affine entro il terzo grado convivente con la persona che versa in tale situazione.

Con pronunce additive contenute in precedenti sentenze, la medesima Corte aveva già ricompreso nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario, fratelli o sorelle conviventi e il figlio convivente della persona affetta da handicap in situazione di disabilità grave, in assenza di altri soggetti idonei a prendersene cura.

A chi spetta adesso il congedo straordinario?

Spetta ai lavoratori dipendenti anche se a tempo determinato, in base al seguente ordine di priorità: coniuge convivente;

- genitori naturali o adottivi e affidatari conviventi del portatore di handicap grave in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- un figlio convivente nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancati, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- uno dei fratelli o sorelle, anche adottivi conviventi nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancati, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un parente o all' affine entro il terzo grado conviventi nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancati, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Requisiti ai fini della sussistenza del diritto sono:

- situazione di gravità dell'handicap accertata dalla competente A. S. L.
- Rapporto di lavoro in essere, con prestazione di attività lavorativa. Durante la fruizione del congedo vige il divieto di svolgere alcun tipo di attività lavorativa.
- Mancanza di ricovero a tempo pieno. Per ricovero a tempo pieno s'intende quello attuato per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private che assicurino assistenza sanitaria continuativa.

Il legislatore ha previsto come necessario il requisito della convivenza, a tal fine si fa riferimento alla residenza intesa come dimora abituale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha precisato che la

residenza nel medesimo stabile ma interni diversi non pregiudica l'effettività e continuità dell'assistenza al disabile.

A chi non spetta?

- Ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari;
- ai lavoratori a domicilio;
- ai lavoratori agricoli giornalieri;
- in caso di contratto part – time verticale, durante le pause contrattuali;
- quando la persona handicappata da assistere sia ricoverata a tempo pieno;
- nelle stesse giornate di fruizione dei permessi retribuiti ex art. 33 L. 104/1992.

La durata è di due anni nell'arco della vita lavorativa.

Riferimenti: Corte costituzionale, sentenza n. 203 del 3 luglio 2013; Corte costituzionale, sentenze n. 233 dell'8 giugno 2005; Corte costituzionale n. 158 del 18 aprile 2007 ; Corte costituzionale, sentenza n. 19 del 26 gennaio 2009; art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001; art. 4 c 2, legge n. 53/2000; Messaggio del Ministero del lavoro e delle politiche Sociali 19583/2009; Circolare Inps n. 159/2013; Circolare Inps n. 112/2007; <http://www.inps.it/portale/default.aspx>.

RSU: il singolo sindacato non può attivare l'articolo 28*Giampiero Falasca (Il Sole 24 Ore, 6 dicembre 2013)*

La procedura di repressione della condotta antisindacale – disciplinata dall'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori – non si applica alla controversia promossa da un singolo componente della RSU allo scopo di esercitare il diritto di assemblea; questo perché la controversia riguarda la RSU ed i suoi componenti e non già la condotta antisindacale del datore di lavoro.

Tali principi molto innovativi sono espressi in una recente ordinanza del Tribunale di Torino (2 dicembre 2013, giudice Mollo) con la quale è stata decisa la controversia promossa da un'organizzazione sindacale la quale aveva lamentato la violazione del diritto di assemblea di un proprio rappresentante in seno alla RSU. Questo lavoratore aveva chiesto in due occasioni di indire un'assemblea ai sensi dell'articolo 20 dello Statuto dei Lavoratori, ma in entrambe le occasioni la società aveva rigettato la richiesta, sostenendo che il diritto di convocare l'assemblea spettava alla RSU nella sua interezza e non ai singoli membri della medesima.

La società, per dare coerenza alla propria impostazione, metteva in evidenza di aver sempre accolto le richieste di convocazione dell'assemblea quando erano state formulate da parte dell'intera RSU. L'organizzazione sindacale ricorrente contestava questa lettura, rivendicando il diritto di indire l'assemblea sindacale da parte del singolo membro del RSU.

Il giudice ha rigettato la domanda, partendo dalla considerazione che per valutare se sussiste o meno l'attualità della condotta antisindacale è necessario fare un diretto riferimento alla lesione lamentata e alla possibilità di porvi rimedio. A tale riguardo, prosegue l'ordinanza, è improprio parlare di RSU appartenente a specifiche sigle sindacali, in quanto le rappresentanze unitarie non sono la promanazione di un singolo sindacato.

Alla luce di questa ricostruzione, secondo il Giudice, un singolo sindacato non può presentarsi come soggetto legittimato a far valere una lesione della libertà sindacale che coinvolge in via diretta la RSU all'interno del quale milita un proprio aderente, e non il sindacato medesimo. Nel caso deciso dal Tribunale, in altre parole, l'organizzazione sindacale non lamenta un atteggiamento lesivo del datore di lavoro nei confronti dei propri diritti e delle proprie prerogative di azione, ma lamenta una asserita illegittima restrizione della libertà sindacale del proprio associato che partecipa alla RSU.

Questa domanda secondo il Giudice è inammissibile, in quanto viene invocata la violazione di una prerogativa che non appartiene al sindacato ricorrente.

L'ordinanza affronta anche il merito della questione, ricordando che in ogni caso la presunta lesione al diritto sindacale è stata comunque superata dalla concessione dell'assemblea, con la conseguenza che sarebbe comunque venuto meno qualsiasi comportamento antisindacale da far cessare.

A fronte di questo, la controversia si riduce nella semplice richiesta di un accertamento in merito alla spettanza del diritto a convocare l'assemblea; l'accoglimento del ricorso, quindi, non sarebbe funzionale alla repressione di una condotta antisindacale, ma al contrario servirebbe a risolvere una difficoltà di collaborazione tra i rappresentanti eletti all'interno di liste affiliate a diverse sigle sindacali. Per questi motivi, la domanda viene dichiarata inammissibile, per carenza dei presupposti previsti dall'articolo 28 dello Statuto.

Contratto a termine: legittima per la Corte di Giustizia l'indennità ridotta rispetto all'art. 18*Giampiero Falasca, Il Sole 24 Ore, 13 dicembre 2013*

La differenza di trattamento che opera la legge italiana tra chi ottiene la conversione di un contratto a termine illegittimo, e chi viene ingiustamente licenziato, è pienamente compatibile con le norme comunitarie: l'ordinamento europeo, infatti, vieta l'approvazione di regole discriminatorie nei confronti dei lavoratori a termine, ma non impedisce di trattare in maniera differente situazioni che non sono equivalenti tra loro.

Questo il principio affermato dalla Corte di Giustizia Europea nella causa C-361/2012, promossa da una lavoratrice che ha chiesto al Tribunale di Napoli l'accertamento della nullità del termine apposto al proprio contratto di lavoro, in quanto la causale sostitutiva apposta al contratto non era accompagnata da alcune indicazioni ritenute essenziali (l'identità dei lavoratori da sostituire, la durata della loro assenza e il tipo specifico di ragioni sostitutive). Come conseguenza di tale accertamento, la dipendente ha chiesto la riqualificazione del suo contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, la reintegrazione nel suo posto di lavoro e il pagamento delle retribuzioni maturate nel periodo passato dalla fine del rapporto alla ripresa del lavoro.

Il Tribunale di Napoli ha accolto la domanda di accertamento della nullità del termine, ma solo con sentenza parziale; questo perché, secondo il giudice, la domanda sulle conseguenze retributive della conversione del rapporto richiedeva il preventivo accertamento, da parte della Corte di Giustizia Europea, in merito al possibile conflitto tra il regime di indennità previsto per il lavoro a termine nel c.d. collegato lavoro e le tutele riconosciute dall'art. 18 della legge n. 300/1970 (lo Statuto dei lavoratori) in favore del dipendente assunto a tempo indeterminato, di importo più elevato.

Tale dubbio, ad avviso del Giudice di Napoli, sarebbe legittimato dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, nella parte in cui vieta di discriminare i lavoratori assunti a tempo determinato.

La Corte di Giustizia, come accennato, ha escluso la sussistenza dei profili di incompatibilità adombrati dal giudice italiano. Analizzando l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, la Corte ricorda che uno degli obiettivi della normativa comunitaria è quello di garantire la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, al fine di impedire che un rapporto di impiego di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare questi lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato.

Tuttavia, secondo la Corte, dalla formulazione letterale della clausola 4, punto 1 emerge che il diritto alla parità di trattamento fra i lavoratori a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato si applica solo qualora gli stessi si trovino in situazioni comparabili.

Questa caratteristica, prosegue la Corte, manca nel caso in questione, in quanto l'indennità riconosciuta ai lavoratori a tempo determinato ha come presupposto la violazione delle regole che consentono di apporre un termine al rapporto, mentre il risarcimento riconosciuto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato presuppone la violazione delle regole che limitano il potere di licenziare un dipendente. Trattandosi di due situazioni così differenti, quindi, non si pone il problema di comparare le regole applicabili nell'uno o nell'altro caso, e ciascuno Stato membro resta libero di regolare in maniera differente tali fattispecie.

LEGISLAZIONE

Certificare le competenze: solo burocrazia?*Giampiero Falasca, 9 febbraio 2013*

Lo schema di decreto legislativo sulla certificazione delle competenze, approvato dal Consiglio dei Ministri in via preliminare, è un provvedimento difficile da capire, nei contenuti e nelle finalità. Il testo nasce da una delega contenuta nella legge Fornero, la quale prevedeva l'emanazione di un pacchetto di regole volte a valorizzare il diritto delle persone all'apprendimento permanente (art. 4, commi da 51 a 61, legge n. 92/2012).

La vaghezza assoluta delle nozioni contenute nella delega, rilevata dalla maggioranza dei commentatori, non viene chiarita dal decreto attuativo, che rimane un testo oscuro nei contenuti, complicato nella stesura ed incerto nelle finalità.

Il provvedimento prevede che una serie di soggetti definiti come "enti titolati" possano certificare le competenze delle persone, attingendo da un repertorio pubblico dove sono – o meglio, dovrebbero essere – elencate tutte le possibili competenze. Nella lista di questi enti possono rientrare tutti i soggetti pubblici e privati che siano in possesso di un'autorizzazione o accreditamento regionale a certificare le competenze, comprese le camere di commercio, le scuole, le università e le istituzioni formative.

Il decreto definisce anche la nozione di apprendimento (che viene pomposamente definito come un diritto individuale), con diverse variabili. Viene definita come "apprendimento permanente" qualsiasi attività di apprendimento intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale. Viene definita come "apprendimento formale" l'attività che si svolge nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato.

Infine, si definisce l'«apprendimento non formale», come l'attività caratterizzata da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi di apprendimento formale, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e (in questo caso) nelle imprese, e come "apprendimento informale" l'attività che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

Il decreto legislativo disciplina anche gli standard minimi che gli enti titolati devono seguire nella certificazione delle competenze, con norme complesse e ridondanti; ad esempio, si prevede che

l'attestato della competenza debba contenere i dati anagrafici della persona. Ci voleva una legge per stabilire questo?. Infine, viene istituito il repertorio nazionale dei titoli di istruzioni e formazione che, come abbiamo già detto, dovrebbe costituire la base cui attingono gli enti titolati per la propria attività di certificazione.

Certificazione delle competenze: in vigore il decreto

Giampiero Falasca, 18 febbraio 2013

Entra in vigore, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, il decreto legislativo in materia di certificazione delle competenze (d.lgs. n. 13 del 16 gennaio 2013). Il testo nasce da una delega contenuta nella legge Fornero, la quale prevedeva l'emanazione di un pacchetto di regole volte a valorizzare il diritto delle persone all'apprendimento permanente (art. 4, commi da 51 a 61, legge n. 92/2012). Una finalità sicuramente apprezzabile, ma che viene perseguita mediante l'introduzione di un sistema molto burocratico, che sembra rispondere poco ai bisogni del mercato del lavoro e soffre anche di una certa vaghezza, che ne renderà complicata l'attuazione.

Il provvedimento prevede che una serie di soggetti definiti come "enti titolati" possano certificare le competenze delle persone, attingendo da un repertorio pubblico dove dovrebbero essere elencate tutte le possibili competenze. Nella lista di questi enti possono rientrare tutti i soggetti pubblici e privati che siano in possesso di un'autorizzazione o accreditamento regionale a certificare le competenze, comprese le camere di commercio, le scuole, le università e le istituzioni formative. Il decreto fissa le regole che presidono all'attività di questi soggetti, dilungandosi in regole minuziose e ridondanti.

I contenuti del repertorio dovranno essere definiti, secondo il provvedimento, mediante la standardizzazione degli elementi essenziali dei diversi titoli di istruzione e formazione esistenti, compresi anche i titoli di formazione professionale, la storia dei repertori di questo tipo è costellata da fallimenti o, nei casi migliori, da apparati burocratici scollegati dal mercato del lavoro, vediamo se questa volta l'esito sarà differente. Certamente, è difficile pensare che basti una norma di legge – senza nuove risorse – per superare carenze strutturali del nostro sistema amministrativo.

Il decreto definisce anche la nozione di apprendimento (che viene definito come un diritto individuale della persona), nelle sue diverse variabili. Viene definita come "apprendimento permanente" qualsiasi attività di apprendimento intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale. Viene definita come "apprendimento formale" l'attività che si svolge nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato.

Infine, si definisce l'«apprendimento non formale», come l'attività caratterizzata da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi di apprendimento formale, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale

e del privato sociale e (in questo caso) nelle imprese, e come “apprendimento informale” l’attività che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell’ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

I nuovi congedi parentali

Marzia Sansone, 7 marzo 2013

La riforma Fornero introduce, in via sperimentale per gli anni 2013 – 2015, una nuova figura di congedo per il padre lavoratore, in un'ottica di promozione di una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, fortemente auspicata dal Consiglio dell'Unione Europea con la direttiva n° 2010/18 dell'8 marzo 2010 di recepimento dell'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale. In primo luogo, la legge n. 92/2012 introduce un obbligo di astensione dal lavoro per un giorno per il padre lavoratore, entro i primi 5 mesi di vita del bambino, in aggiunta all'obbligo di astensione della madre, con un'indennità pari al 100% della retribuzione; secondariamente, nel medesimo periodo, la novella legislativa introduce una facoltà di astensione per ulteriori due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima, con un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione che sostituisce quella dovuta alla madre.

La norma fissa altresì un obbligo di preavviso in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro, almeno 15 giorni prima dei medesimi.

Successivamente, il Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia, con il decreto legge del 22 dicembre 2012, ha individuato le modalità di fruizione dei congedi in parola, prevedendo la possibilità di fruizione dei medesimi anche da parte del padre affidatario o adottivo. Il decreto, inoltre, ha chiarito che le novità in materia di congedo si applicano alle nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013; conseguentemente, se la nascita del bambino è antecedente a tale data, le novità in materia di congedo non troveranno applicazione, indipendentemente dal fatto che il termine di 5 mesi sia ancora in corso.

In caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore deve allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo; la predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre. Infine, il decreto esclude la frazionabilità ad ore dei nuovi congedi i quali, pertanto, dovranno essere fruiti in un'unica soluzione.

La frazionabilità ad ore è invece ammessa nelle ipotesi di congedo parentale di cui agli artt. 32 e seguenti del d.lgs. n. 151/2001, fruibile dal padre lavoratore nei primi otto anni di vita del bambino per un periodo massimo pari a 6 mesi (elevabile a 7 mesi in caso di fruizione di un periodo di astensione cumulativo o frazionato non inferiore a 3 mesi).

Tale possibilità è stata prevista dal decreto legge n. 216/2012 che ha affidato alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria nonché le modalità di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa; ai contratti collettivi è altresì demandato il compito di definire modalità e criteri dell'obbligo di preavviso gravante sul lavoratore.

Fino a quando non interverrà la contrattazione collettiva, dunque, la fruizione del congedo su base oraria non sarà in concreto esercitabile. riforma Fornero introduce, in via sperimentale per gli anni 2013 – 2015, una nuova figura di congedo per il padre lavoratore, in un'ottica di promozione di una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, fortemente auspicata dal Consiglio dell'Unione Europea con la direttiva n° 2010/18 dell'8 marzo 2010 di recepimento dell'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale.

In primo luogo, la legge n. 92/2012 introduce un obbligo di astensione dal lavoro per un giorno per il padre lavoratore, entro i primi 5 mesi di vita del bambino, in aggiunta all'obbligo di astensione della madre, con un'indennità pari al 100% della retribuzione; secondariamente, nel medesimo periodo, la novella legislativa introduce una facoltà di astensione per ulteriori due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima, con un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione che sostituisce quella dovuta alla madre.

La norma fissa altresì un obbligo di preavviso in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro, almeno 15 giorni prima dei medesimi.

Successivamente, il Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia, con il decreto legge del 22 dicembre 2012, ha individuato le modalità di fruizione dei congedi in parola, prevedendo la possibilità di fruizione dei medesimi anche da parte del padre affidatario o adottivo. Il decreto, inoltre, ha chiarito che le novità in materia di congedo si applicano alle nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013; conseguentemente, se la nascita del bambino è antecedente a tale data, le novità in materia di congedo non troveranno applicazione, indipendentemente dal fatto che il termine di 5 mesi sia ancora in corso.

In caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore deve allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo; la predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

Infine, il decreto esclude la frazionabilità ad ore dei nuovi congedi i quali, pertanto, dovranno essere fruiti in un'unica soluzione.

La frazionabilità ad ore è invece ammessa nelle ipotesi di congedo parentale di cui agli artt. 32 e seguenti del d.lgs. n. 151/2001, fruibile dal padre lavoratore nei primi otto anni di vita del bambino per un periodo massimo pari a 6 mesi (elevabile a 7 mesi in caso di fruizione di un periodo di astensione cumulativo o frazionato non inferiore a 3 mesi).

Tale possibilità è stata prevista dal decreto legge n. 216/2012 che ha affidato alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria nonché le modalità di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa; ai contratti collettivi è altresì demandato il compito di definire modalità e criteri dell'obbligo di preavviso gravante sul lavoratore.

Fino a quando non interverrà la contrattazione collettiva, dunque, la fruizione del congedo su base oraria non sarà in concreto esercitabile.

Il passo del gambero: ritornano – ma solo in parte – gli incentivi per i licenziati per GMO

Giampiero Falasca, 12 marzo 2013

Ieri il Ministero del lavoro ha annunciato l'approvazione di un decreto molto importante. Si prevede il riconoscimento di un incentivo di carattere economico in favore dei datori di lavoro che, nel corso del 2013, assumano a tempo indeterminato o determinato, anche part-time o a scopo di somministrazione, lavoratori licenziati, nei dodici mesi precedenti l'assunzione, per giustificato motivo oggettivo (quello che ormai tanti chiamano "motivo economico") connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro.

L'incentivo consiste in una somma di denaro di importo fisso: 190 euro al mese, per un massimo di 12 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato (i mesi si riducono a 6, se l'assunzione è a termine). L'importo viene riproporzionato per i lavoratori part time.

La misura ha una portata limitata: è valida fino ad esaurimento delle risorse, che ammontano a 20 milioni di euro, e spetta secondo l'ordine di presentazione delle domande, in via informatica. Come spiegano al Ministero, il decreto costituisce una forma di parziale bilanciamento della mancata proroga, dopo tanti anni in cui il sistema era in vigore, della facoltà per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo (GMO), di essere iscritti nelle liste di mobilità. E' una finalità giusta e condivisibile – anche perché nel sistema attuale risultano favoriti i lavoratori licenziati secondo una procedura collettiva, nonostante la situazione sia identica – ma c'è da chiedersi per quale ragione ci si è arrivati con questo percorso tortuoso: non era più semplice conservare il sistema in vigore? E, soprattutto, considerato che le risorse sono molto poche, non c'è il rischio di creare un'altra ingiustizia, dividendo i lavoratori licenziati solo sulla base dell'ordine di presentazione di una domanda?

Detassazione, al via gli incentivi. Istruzioni per l'uso*Giampiero Falasca, Filippo Chiappi, 2 aprile 2013*

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri firmato il 22 gennaio scorso, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013 – serie generale, pagina 10 – è diventata operativa per tutto il 2013 la tassazione con imposta sostitutiva del 10% dei compensi legati alla produttività del lavoro erogati a dipendenti del settore privato.

Di seguito, un breve riassunto sul tema, tenuto conto anche delle novità introdotte dall'Accordo Interconfederale del 21.11.2012.

In cosa consiste l'incentivo

Applicazione sulle somme agevolate di un'imposta sostitutiva (Irpef e addizionali) del 10%, sulle somme erogate nel periodo d'imposta 2013.

Si considerano percepiti nel periodo d'imposta 2013 anche le somme ed i valori in genere corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

In buona sostanza, i compensi di lavoro dipendente e assimilati erogati entro il 12 gennaio 2014, rilevano come redditi 2013. Questo è il c.d. principio di cassa allargata, secondo cui vengono attratte nel reddito annuale le somme percepite entro il 12 gennaio dell'anno successivo.

A chi spetta

Dipendenti del settore privato, che nel 2012 non hanno percepito reddito da lavoro dipendente per un importo superiore a 40 mila euro (in luogo dei precedenti 30 mila euro).

Su quali somme si applica

Retribuzioni erogate, entro il tetto massimo di 2.500,00 euro. in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa ovvero retribuzioni correlate ad indicatori di macro aree gestionali dell'azienda. Si veda più avanti la teoria del doppio binario.

Restano invece esclusi, come in passato, dal beneficio fiscale tutti gli emolumenti premiali corrisposti sulla base di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali (ad personam) tra datore di lavoro e prestatore di lavoro.

Condizioni per la detassazione

L'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% sulle somme collegate alla produttività è subordinata alla stipula di un accordo collettivo, aziendale o territoriale, a condizione che tale accordo segua uno (è irrilevante quale, la scelta è rimessa alle parti) dei canali previsti dal DPCM.

Primo canale

www.lavoroeimpresa.com

Definizione di appositi indicatori quantitativi, che dovranno essere usati per misurare alcuni risultati specifici: produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Secondo canale

Assogettamento alla tassazione separata di quelle voci retributive che, sulla base dell'accordo aziendale, costituiscono controprestazioni di attività lavorative svolte nell'ambito di quattro specifiche situazioni:

- equivalenza delle mansioni e l'integrazione delle competenze, necessarie per consentire all'azienda di introdurre nuovi modelli organizzativi finalizzati ad incidere sulla produttività;
- ridefinizione dei sistemi orari e la loro distribuzione con modelli flessibili (il multiperiodale), il tutto finalizzato all'introduzione della innovazione tecnologica, alla capacità di risposta rispetto alla fluttuazione dei mercati ovvero finalizzati al pieno utilizzo degli impianti produttivi;
- disciplina della compatibilità tra l'impiego di nuove tecnologie e la tutela di diritti dei lavoratori;
- programmazione aziendale che preveda la distribuzione flessibile delle ferie, anche su giorni singoli, quindi non continuativa, delle giornate di ferie eccedenti le due settimane.

Adempimenti

Il datore di lavoro ha l'onere di depositare il contratto collettivo applicato (territoriale od aziendale) presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio entro trenta giorni dalla stipula con una dichiarazione allegata riguardante la conformità dell'accordo rispetto ai contenuti fiscali del decreto presidenziale.

In caso di contratto collettivo territoriale l'obbligo di deposito presso la Direzione del Lavoro grava sulle associazioni datoriali firmatarie.

Il licenziamento per giusta causa dopo la riforma Fornero

Marco Proietti, 22 aprile 2013

Tra gli argomenti più dibattuti nell'ultimo periodo vi è sicuramente quello che riguarda la modifica all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori e la possibilità di ottenere la reintegrazione del lavoratore a seguito dell'accertata illegittimità del licenziamento; la legge Fornero, infatti, ha operato una importante distinzione con l'intento di diluire la tutela reale e attribuire solo una tutela risarcitoria al dipendente ingiustamente licenziato.

Brevemente quindi, e come noto, all'esito di un giudizio sulla legittimità di un licenziamento per giusta causa posso aprirsi due alternative: 1) **una prima**, se il licenziamento viene dichiarato illegittimo ma il fatto comunque sussiste, il lavoratore può ottenere un risarcimento del danno commisurato da un minimo di 12 mensilità ad un massimo di 24 mensilità; 2) **una seconda**, il fatto "non sussiste" e pertanto i motivi stessi del licenziamento vengono meno, con conseguente applicazione dell'art. 18 St. lav. nella vecchia formulazione (reintegra oppure 15 mensilità + indennità risarcitoria commisurata alla retribuzione globale di fatto).

La nozione di "sussistenza del fatto" è stata oggetto di alcune recenti sentenze, di merito e di legittimità, riguardanti la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato a seguito di un diverbio litigioso – avvenuto tra dipendenti – poi sfociato nelle "vie di fatto" ma senza un effettivo blocco della produzione o danno alla produttività aziendale; in questo senso, infatti, una prima e importante decisione è stata quella adottata in Cass. 22.3.2011, n. 6500 ove si legge in motivazione che "... *il licenziamento ritenuto illegittimo dal Tribunale, era stato intimato nei confronti di entrambi i ricorrenti in relazione ai fatti verificatisi il giorno ... **nella sala mensa dello stabilimento**, allorché gli stessi, in presenza di altro personale, si erano impegnati in un diverbio litigioso, seguito dalle vie di fatto, reiterato dopo pochi minuti in prossimità dello spogliatoio, **a seguito del quale il D. aveva riportato escoriazioni all'occhio sinistro**, immediatamente medicate, ritenendosi che con la loro condotta i dipendenti avevano arrecato grave perturbamento alla vita aziendale ...*

Con sentenza del 9.7.2007 della Corte di Appello di Lecce **veniva respinto l'appello della società, sostenendosi che il diverbio era avvenuto per questioni niente affatto connesse alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, durante una pausa lavorativa e lontano dai reparti produttivi, per cui non si era avuta alcuna interruzione dell'attività lavorativa** e l'unico perturbamento arrecato era consistito nel disturbo arrecato all'ingegner B., intervenuto per invitare tutti alla calma.

Non poteva parlarsi di azioni delittuose connesse con lo svolgimento del rapporto di lavoro, né vi era stato alcun grave nocumento morale o materiale".

Dello stesso avviso anche Cass. 25.7.2011, n. 16192 nella quale, ribaltando completamente il giudizio di primo grado, sono state ritenute inconfidenti e non rilevanti le deduzioni svolte da parte del datore di lavoro poiché “**...il diverbio non era degenerato, né aveva dato luogo ad alcun blocco del ciclo produttivo, poiché esso era durato solo alcuni secondi e, comunque, vi era stato solo qualche spintone e strattonamento**”: nel caso oggetto della decisione, dunque, le limitate dimensioni dell’episodio (ovvero una discussione circa le modalità di lavorazione) non potevano essere sufficienti da sole a giustificare un licenziamento, soprattutto in assenza di precedenti disciplinari che avessero leso – in modo irreversibile – il vincolo fiduciario tra le parti.

Tutto ciò porta ad alcune considerazioni sulla sussistenza del “fatto contestato” e sulla conseguente possibilità, per il lavoratore, di ottenere la tutela reale anche nel nuovo regime giuridico delineato dalla Fornero; la nozione di “sussistenza” non può, evidentemente, prescindere dalla considerazione del fatto nella sua interezza tenuto conto tanto della condotta del lavoratore (quindi, l’elemento oggettivo) quanto dell’atteggiamento psicologico dello stesso (ovvero l’elemento soggettivo) inteso come quella volontà (dolo) o negligenza (colpa) che hanno determinato un danno all’azienda e la conseguente lesione del vincolo fiduciario.

Dello stesso avviso anche l’ordinanza 4.4.2013, con la quale il Giudice del Lavoro di Roma, dr. Cosentino, ha deciso su una situazione analoga ed ha rilevato che “*ai fini della scelta della tutela (reale o indennitaria) nel licenziamento disciplinare il giudice non può guardare invece solo al mero fatto ipotizzato e contestato dal datore [...] anche perché è del pari evidente che, prescindendo dalla valutazione del comportamento alla luce della sua qualificazione giuridica (oggettiva e soggettiva) si autorizzerebbe ogni sorta di contestazione ovvero la contestazione di qualsiasi sorta di fatto, anche di “pezzi di fatto” giuridico, o di fatti con scarso o nessun rilievo giuridico e disciplinare*”.

E’ quindi condivisibile ritenere che, in caso di licenziamento per giusta causa irrogato successivamente al 18 luglio 2012, il lavoratore possa ottenere il riconoscimento della tutela reale in mancanza di una prova effettiva sulla sussistenza di tutto il fatto, inteso sia come elemento oggettivo che come elemento soggettivo: tutela che viene a maggior ragione ribadita se nel c.c.n.l. applicato mancano quelle tipizzazioni necessarie all’individuazione di ipotesi di illecito disciplinare.

La Maxisanzione sul lavoro nero: quando non si applica e quando è ridotta.*Emiliana Dal Bon, 8 maggio 2013*

L'Art. 4 del Collegato Lavoro introduce una nuova quantificazione della maxisanzione che può così essere schematizzata:

per ogni lavoratore in nero	Da 1.500 a 12.000 € (3.000 in misura ridotta)	Maggiorazione di € 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo
-----------------------------	---	--

Una prima ipotesi esimente è prevista in capo ai datori di lavoro domestico che sono esclusi dall'applicazione della sanzione in parola per espressa previsione della nuova formulazione del c. 3 dell'art. 3 del DL 12/2002.

Ma il legislatore del Collegato lavoro introduce una ulteriore ipotesi di esclusione dall'applicazione della maxisanzione. Infatti *“Le sanzioni di cui al comma 3 non trovano applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione»*.

Questo significa che l'organo ispettivo espletante la funzione cui è preposto, dovrà tenere in considerazione due aspetti:

- l'esistenza della comunicazione telematica di assunzione;
- l'insieme degli adempimenti contributivi effettuati per quel lavoratore, sebbene essi facciano riferimento ad una differente qualificazione;

A tali fini, precisa il dicastero nella Circ. 38/2010, *dunque, a nulla rileva l'esibizione di altra documentazione (quale ad es. il libro unico del lavoro, il contratto individuale di lavoro, la tessera personale di riconoscimento, la documentazione assicurativa e fiscale), non menzionata dalla disposizione citata in quanto non considerata significativa dell'intenzione di non occultare il rapporto lavorativo.*

Una ulteriore ipotesi esimente richiamata dalla prassi citata consiste nella esclusione, secondo quanto già affermato da questo Ministero con la circolare n. 20 del 21 agosto 2008, della maxisanzione *quando il datore di lavoro si è affidato a professionisti o associazioni di categoria e si trovi a non poter effettuare la comunicazione in via telematica per le ferie o la chiusura dei soggetti abilitati, se ha provveduto ad inviare la comunicazione preventiva di assunzione, a mezzo fax mediante il modello UniUrg e a condizione che documenti al personale ispettivo l'affidamento degli adempimenti a un soggetto abilitato e la chiusura dello stesso (resta fermo, l'obbligo di inviare la comunicazione ordinaria nel primo giorno utile successivo alla riapertura degli studi o degli uffici).*

Con riferimento alla quantificazione della maxisanzione è da notare come sia ammessa l'applicabilità della riduzione ex art. 16, L. 24.11.1981, n. 689 anche alle maggiorazioni alle due sanzioni edittali (che

ammontano rispettivamente ad euro 50 e ad euro 10 nella ipotesi di seguito riportata), nonché dell'applicabilità delle ulteriori riduzioni di cui all'art. 13, D.lgs. 23.4.2004, n. 124, come sostituito dall'art. 33, L. 4.11.2010, n. 183 (quantificate nella misura rispettivamente di euro 37,50 e euro 7,50) (Min. lav., circ. 12.11.2010, n. 38).

Ma è altresì prevista una ipotesi "affievolita" di applicazione della sanzione.

Infatti, qualora il lavoratore risulti essere stato regolarizzato per un periodo lavorativo successivo a quello contestato:

per ogni lavoratore in nero poi regolarizzato	Da 1.000 a 8.000 € (2.000 € in misura ridotta)	Maggiorazione di € 30 per ciascuna giornata di lavoro effettivo
---	--	---

Si ritiene possa essere considerata evidenza della volontà di non occultare il rapporto:

- qualsiasi documento obbligatorio, avente data certa antecedente al momento dell'ispezione, di carattere contributivo, come le denunce mensili all'INPS (e-mens/uniemens) ed i versamenti fiscali e contributivi effettuati in precedenza, pur se riferiti ad una diversa qualificazione del rapporto di lavoro;
- una comunicazione tardiva al Centro per l'impiego, purché antecedente all'intervento ispettivo, ferma restando la sanzione dovuta per il ritardo;
- la dichiarazione dei sostituti d'imposta (mod. 770) rilevando anche ai fini previdenziali per i rapporti assoggettati a tale obbligo.

Ora, se appare immediatamente evidente che gli adempimenti di carattere contributivo possono essere facilmente dimostrati per alcune tipologie contrattuali -come ad esempio nell'ambito dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto- molto più complessa potrebbe risultare l'esibizione di prove per quelle fattispecie per cui non sia prevista né la comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego né il versamento della contribuzione: si pensi a quei rapporti di natura autonoma – come le collaborazioni occasionali rese ai sensi dell'art. 2222 c.c. – per i quali non sempre sono rinvenibili con certezza adempimenti che ne consentano una immediata conoscenza da parte della pubblica amministrazione. La circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n° 38/2010, in proposito, ha precisato che, in tale ipotesi, *il personale ispettivo provvederà ad irrogare la massimizzazione in assenza della documentazione utile ad una verifica circa la pretesa autonomia del rapporto (iscrizione Camera di commercio, possesso di partita IVA, produzione di valida documentazione fiscale precedente all'accertamento).*

Ulteriori ipotesi su cui il Dicastero ha fornito delucidazioni si riferiscono a:

- lavoratori extracomunitari clandestini, o comunque privi del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, occupati irregolarmente: in tale ipotesi è precisato che il delitto di occupazione di

manodopera clandestina (art. 22, comma 12, del D.lgs. n. 286/1998) convive con la novellata maxisanzione, diviene ipotesi sanzionatoria aggiuntiva che punisce non la condotta penalmente rilevante, ma la fattispecie dell'occupazione di lavoratori non regolarizzabili.

- ipotesi di impiego di minori, bambini e adolescenti, che siano privi dei requisiti legalmente stabiliti per l'ammissione al lavoro in qualsiasi forma ai sensi della L. n. 977/1967, nel testo modificato dal D.lgs. n. 345/1999: ammette la maxisanzione.
- Agenzie per il lavoro autorizzate alla somministrazione di lavoro: queste sono tenute ad effettuare la comunicazione dell'assunzione dei lavoratori in somministrazione entro il ventesimo giorno del mese successivo. Ciò non li esclude dalla applicazione della maxisanzione, posto che, come già affermato da questo Ministero con circolare n. 13 del 9 aprile 2009, la regolare occupazione del lavoratore somministrato, in missione presso l'utilizzatore, va dimostrata con l'esibizione del contratto di lavoro sottoscritto dalle parti o della comunicazione di invio in somministrazione.
- le istituzioni scolastiche private: esse sono tenute a comunicare i rapporti di lavoro entro i dieci giorni successivi alla instaurazione, (ex art. 2, comma 4, del D.L. n. 147/2007, convertito da L. n. 176/2007) ma rientrano nell'ambito di applicazione della maxisanzione se occupano irregolarmente personale, qualora non possano alterare la regolarità della occupazione con la documentazione posta in essere per inserire il lavoratore nella organizzazione didattica o funzionale (secondo quanto affermato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 32 del 25 marzo 2009).
- Le assunzioni d'urgenza nel settore turistico: sul punto è intervenuto direttamente l'art. 4, comma 2, del Collegato lavoro, che ha provveduto ad integrare l'art. 9bis, comma 2, del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608 disponendo che, nel settore turistico, il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro. Nel settore del turismo l'imprenditore, in mancanza di tutti i dati anagrafici relativi al lavoratore, potrà procedere all'assunzione comunicando preventivamente, senza aggravio sanzionatorio, il nome del prestatore e la tipologia contrattuale restando onerato all'integrazione dei dati mancanti entro i tre giorni successivi. La norma non sembra riguardare soltanto i c.d. lavoratori *extra* ma tutti i lavoratori del settore

E' altresì indubbio che, qualsiasi rapporto di lavoro regolarizzato spontaneamente e per intero *ab origine*, antecedentemente all'intervento degli organi di vigilanza, non possa comportare l'applicazione della maxisanzione. La Circ. 38/2010 precisa altresì che *fino alla scadenza del primo adempimento contributivo (giorno 16 del mese successivo a quello di inizio del rapporto) il datore di lavoro che non sia stato destinatario di accertamenti ispettivi potrà evitare l'applicazione della maxisanzione anche con la sola comunicazione al Centro per l'impiego da cui risulti la data di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro (fermi restando i successivi e conseguenti adempimenti previdenziali e la piena sanzionabilità anche della tardiva comunicazione). Successivamente alla data di scadenza detti obblighi contributivi, il datore di lavoro – a condizione che non sia stato avviato alcun procedimento di verifica, controllo, richieste di documenti o informazioni, accertamento, ivi compreso il tentativo di conciliazione monocratica – potrà andare esente dalla maxisanzione esclusivamente qualora proceda a denunciare spontaneamente la propria situazione debitoria entro e non oltre 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi riferiti al primo periodo di paga e sempreché il versamento degli interi importi dei contributi o premi dovuti agli Istituti previdenziali per tutto il periodo di irregolare occupazione sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia, in uno col pagamento della sanzione civile di cui all'art. 116, comma 8, lettera b), della L. n. 388/2000, e previa comunicazione al Centro per l'impiego da cui risulti la data di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro (ferma restando la sanzionabilità anche della tardiva comunicazione).*

L'irrogazione della maxisanzione per il lavoro sommerso si aggiunge ad ogni ulteriore provvedimento di carattere sanzionatorio legato all'utilizzo di manodopera irregolare (mancata consegna al lavoratore del documento contenente le informazioni relative alla instaurazione del rapporto di lavoro, omesse registrazioni sul libro unico e così via).

Detassazione e produttività: un flop annunciato

Alessandro Corvino, 13 maggio 2013

L'ormai ex ministro Fornero, proprio qualche giorno prima della scadenza del suo mandato, ha dovuto ammettere che la defiscalizzazione del salario di produttività “non ha funzionato e che risultati tangibili sulla produttività non ci sono stati”.

Per un verso pochi lavoratori stanno beneficiando della detassazione. Per altro verso le imprese che possano riscontrare una maggiore produttività o anche solo ambirvi sono, in questo periodo, da ricercare con la lanterna.

Le norme sulla detassazione, già frutto di controverse interpretazioni da quando, nella metà del 2008 furono introdotte, non hanno certo brillato per chiarezza. Ne è testimone la quantità di circolari, risoluzioni ed interpelli emanati dall'Agenzia delle entrate e dal Ministero del lavoro, interpretazioni spesso in contrasto fra loro e fonte, a loro volta, di ulteriori incertezze. In questo clima molti imprenditori ed i consulenti, prima di assoggettare le retribuzioni alla aliquota agevolata, ci sono andati con i piedi di piombo, nel timore di dover poi affrontare eventuali contenziosi con l'erario.

Condivisibile è anche la sfiducia delle imprese in una agevolazione che oggi c'è e domani chissà. Così si sta andando avanti dal 2008, con misure sempre sperimentali che vengono prorogate di finanziaria in finanziaria. E per giunta non solo mutano, di anno in anno, le condizioni di accesso all'agevolazione, ma ogni legge finanziaria ne rimette l'attuazione alla emanazione di decreti ministeriali che vengono emanati con mesi di ritardo.

Ne è un chiaro esempio il DPCM 22 gennaio 2013, pubblicato in Gazzetta solo lo scorso 29 marzo, che – onde evitare un accesso incontrollato agli scarsi fondi pubblici – ha introdotto, fra l'altro, una più restrittiva nozione di retribuzione di produttività.

Per tale si intendono, infatti, le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti territoriali o aziendali, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione.

Ovvero, in alternativa, le voci retributive erogate in esecuzione di contratti territoriali o aziendali che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle seguenti aree di intervento: (a) ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione; (b) introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane; (c) adozione di misure volte a

rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative; (d) attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica.

Senza considerare l'adempimento burocratico, non previsto in passato per l'accesso alla detassazione, del deposito dell'accordo aziendale o territoriale presso la competente Direzione territoriale del lavoro, accompagnato per giunta da una "autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato alle disposizioni" del citato decreto (dichiarazione che richiede, peraltro, più che una affermazione di scienza, una valutazione sulla congruità di un certo accordo rispetto a norme di legge, operazione spesso complicata anche per un esperto della materia).

La sconfitta ammessa dall'ex Ministro era, in definitiva, largamente preventivabile.

Non è solo colpa di norme mal scritte.

Vero è che le imprese italiane – che già sulla capacità e possibilità di fare contrattazione a livello aziendale, se non adeguatamente assistite, hanno i loro cronici problemi – in un panorama normativo ed amministrativo così paludoso e precario non sono incentivate a concordare con la controparte sindacale l'organizzazione del proprio personale. In quest'ottica, l'aver vincolato – già con il decreto legge 78/2010 – l'accesso alla detassazione a previ accordi a livello aziendale o territoriale non soltanto non ha raggiunto lo scopo di incentivare il nuovo assetto delle relazioni industriali, bensì ha messo a rischio l'obiettivo, originariamente dichiarato dall'art. 2 del decreto legge n. 93/2008, di sostegno al potere di acquisto dei lavoratori.

La via d'uscita negli anni passati (2011 e 2012) è stata quella di escogitare una intesa quadro a livello nazionale che definisse una traccia, pressoché completa, di accordo collettivo territoriale; sicché i contratti territoriali o aziendali, aggirando la sostanza della norma, si limitavano ad attenersi al testo predisposto a livello centrale ed a richiamare la applicabilità della detassazione a tutti gli istituti, così come disciplinati dal contratto collettivo nazionale applicato in azienda. Ed il gioco è fatto.

Questa classica soluzione all'italiana è riproposta, per quest'anno, dall'accordo siglato il 24 aprile da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil ove, peraltro, pare si voglia legittimare la detassazione a fronte di "prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di lavoro applicati in azienda".

A parte l'aver ridotto la produttività alla sola questione degli orari di lavoro (come se la effettuazione di qualche ora di lavoro straordinario porti, da sola, ad una maggiore produttività, il che pare francamente banale) siamo così certi che la previsione dell'accordo quadro sia conforme alla definizione di retribuzione di produttività contemplata nel decreto ministeriale? Rileggendo la norma qualche dubbio viene

Il decreto del (non) fare*Giampiero Falasca, 17 giugno 2013*

Fare per fermare il declino. Questo bellissimo slogan era stato buttato dentro l'agone politico da quel simpatico mattacchione di Oscar Giannino, ma – a campagna elettorale chiusa – potrebbe tornare ad essere la linea guida di qualsiasi governo intenzionato a cambiare il corso dell'economia italiana.

A parole, anche Enrico Letta sembra essersi iscritti tra i seguaci dello slogan; il decreto legge appena varato è stato, infatti, definito come il “decreto del fare”. Di metafora in metafora, il Governo ha suggerito l'immagine del cacciavite, per spiegare che le norme appena varate vanno a correggere in maniera precisa specifici problemi.

Ora, capiamo la difficoltà del momento, e siamo ben coscienti del fatto che nessuno ha la bacchetta magica.

Tuttavia, sarebbe lecito attendersi maggiore serietà, da parte di chi ci governa. Se si va a leggere il nuovo decreto, si scopre che dentro ci sono tante norme che vanno a toccare in maniera marginale e sostanzialmente inefficace una lista lunga (e un po' casuale) di aspetti della vita economica.

Basterebbe riprendere uno dei tanti (almeno due all'anno) decreti sviluppo varati annualmente dal 2008 ad oggi, per scoprire che si tratta di una minestra ampiamente riscaldata.

Questa minestra risulta priva, peraltro, dell'ingrediente principale: le norme sul lavoro.

Il tema semplificazione viene incredibilmente risolto con 2-3 norme secondarie sulla sicurezza sul lavoro, il DURC e gli appalti: chissà se il Governo ha in mente di ridurre anche le altre 15 mila norme che soffocano il mercato del lavoro bisognerà, o se invece ritiene risolto il problema.

Nelle prossime settimane dovrebbe essere varato un provvedimento specifico sul lavoro: speriamo che si cerchino slogan meno efficaci ma misure più concrete.

Le novità in materia di appalti pubblici: dalla “white list” alla responsabilità solidale negli appalti

Marco Proietti, 22 luglio 2013

Negli ultimi mesi sono state introdotte alcune interessanti novità in materia di appalti pubblici, siano essi per lavori, servizi o forniture, con l'intento di semplificare il rapporto con la Pubblica Amministrazione e garantire la maggiore trasparenza possibile.

In primo luogo, la “white list” delle imprese.

Con il D.P.C.M. 15.7.2013, n. 164, il Legislatore ha fissato le regole per la creazione della “white list” per le imprese non soggette ad infiltrazione mafiosa cercando di garantire una maggiore regolarità nelle procedure di affidamento degli appalti pubblici che, soprattutto quelli per lavori, rischiano frequentemente di essere oggetto di interesse da parte di organizzazioni criminali; la materia, per altro, non è nuova nel settore, già con la l. 136/2010 si erano stabiliti alcuni determinati obblighi per quanto riguardava la c.d. “certificazione antimafia” di cui doveva (e deve) essere in possesso un'azienda che partecipa a gare di appalti pubblici, nonché la successiva l. 190/2012 ha risolto alcune importanti questioni in materia – per l'appunto – di infiltrazione mafiosa.

Seguendo il percorso, quindi, avviato nel segno della trasparenza amministrativa, il Legislatore ha stabilito in estrema sintesi che:

- a) presso ciascuna Prefettura, viene istituito un elenco di fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti al tentativo di infiltrazione mafiosa, suddivisi secondo settori di attività delle varie aziende;
- b) l'iscrizione all'elenco è volontaria e va promossa tramite istanza alla Prefettura di riferimento che verifica se l'azienda non ha subito tentativi di infiltrazione mafiosa e se, inoltre, la stessa non sia incorsa in una delle cause di decadenza, sospensione e divieto di cui all'art. 67 del Codice antimafia;
- c) tali controlli vengono effettuati attraverso la Banca Dati Nazionale Unica e l'elenco delle aziende viene pubblicato on line sul sito della Prefettura;
- d) l'azienda, pena la cancellazione dall'elenco, deve comunicare alla Prefettura ogni modifica dell'assetto societario entro 30 giorni dall'adozione dell'atto o dalla stipula di un contratto che determini tale modifica.

In secondo luogo, le novità introdotte dal Decreto “del Fare”.

Con il D.L. 21.6.2013, n. 69, sono state introdotte due distinte modifiche alla disciplina degli appalti pubblici destinate a far discutere; la prima modifica riguarda la modifica alla Legge Merloni e il ritorno alla possibilità per le Stazioni Appaltanti di concedere ai fornitori un anticipo del 10% sull'importo totale stabilito nel contratto di appalto: tale situazione dovrebbe generare una più facile circolazione

delle risorse, soprattutto in ragione del fatto che molte imprese si trovano a dover affrontare l'esecuzione di appalti pubblici con la consapevolezza di pagamenti ben oltre i 180 giorni.

Maggiore liquidità, dunque, e probabile boccata d'ossigeno per le aziende.

La seconda modifica, invece, sembra remare contro la semplificazione in quanto stabilisce – seppur ancora solo a livello teorico – la nascita del c.d. DURT ovvero il Documento Unico di Regolarità Tributaria tramite il quale l'appaltatore può essere esonerato dalla responsabilità solidale con il subappaltatore per il versamento delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente; in precedenza, ed ancora oggi, l'esonero avviene solo con l'autocertificazione da parte del subappaltatore mentre con il DURT “dovrebbe” non essere più necessaria: il condizionale è d'obbligo poiché, allo stato attuale, non è chiarito ancora se l'autocertificazione vada definitivamente in soffitta oppure no.

Parte del mondo imprenditoriale, comunque, ha già bocciato il DURT. Troppo complesso, troppa burocrazia, tenuto conto che il documento viene rilasciato dall'Agenzia delle Entrate che – evidentemente oberata di lavoro – potrebbe impiegare molto tempo per il rilascio delle certificazione e che, nelle more, appaltatore e subappaltatore decidano di non pagare il corrispettivo della prestazione.

Come visto quindi, le modifiche introdotte sono eterogenee e non tutte ugualmente apprezzate: ciò che invece si chiede sempre più a gran voce è una forte semplificazione e riduzione della burocrazia, al fine di avere poche regole, chiare e valide per tutti.

Il contratto a termine dopo il dl 76/2013: a rischio la compatibilità con il diritto comunitario?

Andrea Morzenti, 25 luglio 2013

La Direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999 chiede agli Stati membri di introdurre una o più misure al fine di prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

Con l'entrata in vigore del cosiddetto "Decreto Lavoro" del Governo Letta (Decreto Legge n. 76/2013) mi sono chiesto se la normativa sul contratto di lavoro a tempo determinato, il Decreto Legislativo n. 368/2001, fosse ancora conforme alla Direttiva sopra citata, di cui ne è il recepimento in Italia.

Il Decreto Lavoro, infatti, modifica in alcuni aspetti il d.lgs. n. 368/2001, in particolare in tema di successione di contratti (cd "stop&go") e di acausalità, argomenti certamente di primaria importanza.

Di seguito riporto uno schema di riepilogo.

Misure "anti abuso" richieste dall'UE	Attuazione nel Decreto Legislativo. n. 368/2001	Possibilità di rimozione della misura
ragioni obiettive (per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti)	Causale di utilizzo E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro (art. 1, comma 1)	La causale di utilizzo non è richiesta "in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" (d.lgs. n. 368/2001, art. 1, comma 1-bis, lett. b, introdotta dal DL n. 76/2013)
il numero dei rinnovi (dei suddetti contratti o rapporti)	Stop&go Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo	Disposizioni che "non trovano applicazione [...] in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche

	<p>di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato (art. 5, comma 3)</p>	<p>aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” (d.lgs. n. 368/2001, art. 5, comma 3, disposizione introdotta dal DL n. 76/2013)</p>
--	--	---

<p>la durata massima totale (dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi)</p>	<p>Durata massima Qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato (art. 5, comma 4-bis, introdotto dalla L. 247/2007)</p>	<p>Sono “fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” (d.lgs. n. 368/2001, art. 5, comma 4-bis, inciso inserito dal DL n. 112/2008)</p>
---	--	---

Il Decreto Legislativo n. 368/2001 introduce quindi tutte e tre le misure “anti abuso” richieste dalla direttiva UE (quando, per essere compliant, ne sarebbe potuta bastare anche una sola) ma, con le modifiche ora apportate dal Decreto Legge n. 76/2013, ne consente la completa rimozione, anche di tutte e tre contemporaneamente, da parte della contrattazione collettiva di ogni livello, con il risultato, a mio parere, di vanificare completamente quanto richiestoci in sede europea.

Oggi infatti un contratto collettivo di lavoro, anche aziendale, potrebbe prevedere legittimamente la sottoscrizione di contratti di lavoro a tempo determinato:

- senza causale
- senza interruzione tra contratti
- senza limiti di durata massima complessiva

Non sarebbe stato meglio, allora, puntare su una sola misura “anti abuso” (ad es. la durata massima di 36 mesi, accompagnata magari da limiti quantitativi) prevedendone però l’inderogabilità da parte della contrattazione collettiva?

Distacco più facile nei “contratti di rete”*Giampiero Falasca, 19 agosto 2013*

La legge di conversione del decreto lavoro, il 76/2013, ha introdotto una norma finalizzata ad incentivare l'utilizzo del distacco tra aziende che hanno sottoscritto un “contratto di rete di impresa”: l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete. Per comprendere la portata dell'innovazione bisogna ricordare che, secondo la disciplina generale dell'istituto, contenuta nell'articolo 30 del D.lgs. 276/2003 un'azienda può decidere di inviare un dipendente a lavorare presso un'impresa esterna, in regime di distacco, solo se sono presenti alcuni requisiti specifici: il distacco deve avere carattere temporaneo e deve rispondere a un interesse dell'azienda che lo dispone. In presenza di questi requisiti (cui si aggiunge il consenso del lavoratore, se il distacco presuppone un cambio di mansioni), l'azienda può legittimamente spostare un dipendente presso un terzo.

Questa normativa trova difficoltà applicative in casi dove, pur non essendoci lo scopo di realizzare un prestito illecito di manodopera oppure di aggirare le norme sul lavoro, è difficile identificare il confine tra interesse dell'azienda originaria e interesse di quella che riceve il lavoratore.

Uno di questi casi problematici riguarda proprio le imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa, in base al decreto legge 5/2009.

Il contratto di rete è un documento, stipulato per atto pubblico o per scrittura privata autenticata ed iscritto nel registro delle imprese, che persegue lo scopo di accrescere la capacità innovativa e la competitività sul mercato delle imprese che lo sottoscrivono. Il contratto definisce alcune forme di collaborazione (per esempio, scambio di informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica) oppure l'esercizio in comune di una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.

La legge di conversione del DL non si limita a agevolare il distacco di personale tra imprese firmatarie del contratto di rete, ma ammettere un istituto fino ad oggi sostanzialmente sconosciuto al diritto positivo, la “codatorialità”: con questa nozione si fa riferimento alla titolarità congiunta in capo a due soggetti diversi del rapporto di lavoro. Le regole con cui, in concreto, questa facoltà potrà essere esercitata dovranno essere definite dal contratto di rete.

Diritti sindacali: la legge comunitaria amplia il campo di applicazione dello Statuto

Giampiero Falasca, 22 agosto 2013

La legge comunitaria per il 2013 (L. n. 97 del 6 agosto 2013) cambia i criteri di calcolo dell'organico aziendale, ai fini dell'applicazione delle norme dello Statuto dei lavoratori che garantiscono la fruizione dei diritti sindacali in azienda (come ad esempio la costituzione delle RSA).

Secondo la nuova normativa, nell'organico aziendale, al fine di applicare la norme sui diritti sindacali, devono essere calcolati tutti i lavoratori a termine utilizzati nel biennio precedente, a prescindere dalla durata del rapporto, in misura proporzionale alla durata medesima; il calcolo dell'organico deve essere svolto con cadenza mensile. Il cambiamento rispetto alla vecchia formulazione è molto rilevante; secondo la norma appena modificata, infatti, dovevano essere conteggiati nell'organico aziendale solo i lavoratori a tempo determinato assunti con un rapporto della durata superiore ai 9 mesi. La riforma è stata approvata per bloccare la procedura comunitaria di infrazione n. 2010/2045, con la quale era stata ipotizzata l'incompleta attuazione della direttiva comunitaria n. 70/1999 sul lavoro a tempo determinato.

La legge comunitaria estende il nuovo criterio di calcolo anche alla definizione della soglia dei 50 lavoratori che determina l'insorgenza degli obblighi di informazione e consultazione sui luoghi lavoro, previsti e disciplinati dal d.lgs. n. 25 del 2007.

Il nuovo criterio di computo entrerà in vigore in maniera graduale; secondo la legge n. 97/2013, infatti, in sede di prima applicazione il nuovo sistema dovrà essere utilizzato solo a partire dal 31 dicembre 2013, e con riferimento al biennio precedente a tale data. Sino a questa data, quindi, non cambierà nulla, nel senso che l'organico continuerà ad essere computato secondo il vecchio criterio dei 9 mesi. Va ricordato che la regola non riguarda il computo dell'organico per finalità diverse dall'applicazione delle norme sui diritti sindacali: per questi casi valgono le regole giurisprudenziali sulla "normale occupazione".

Privacy e modello 231: importanti novità in arrivo*Antonio Carino, 30 agosto 2013*

Il D.L. 14 agosto 2013, n. 93, recante “Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province” ed in vigore dal 17 agosto scorso, ha ulteriormente esteso il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa da reato delle Società, ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In particolare, l'articolo 9 del Decreto Legge ha inserito nell'art. 24 bis (rubricato, Delitti informatici e trattamento illecito di dati), comma 1, del D.lgs. n. 231/2001 i seguenti reati:

1. i delitti (ma non le contravvenzioni) in materia di violazione della privacy previsti dal D.lgs. n. 196/2003.
2. il reato di frode informatica aggravato dalla sostituzione dell'identità digitale ex art. 640 ter, III comma, c.p.;
3. l'indebito utilizzo, falsificazione, alterazione e ricettazione di carte di credito o di pagamento di cui all'art. 55 comma 9 del D.lgs. n. 231/2007.

In caso di commissione di tale reati, potranno essere applicate alle Società:

- sanzioni pecuniarie da un minimo di cento ad un massimo di cinquecento quote (l'importo di ciascuna quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549) e
- sanzioni interdittive (come l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di pubblicizzare beni o servizi).

1. Reati rilevanti in materia di privacy

Più in dettaglio, i delitti in materia di privacy che potranno comportare una responsabilità della Società e previsti dal D.lgs. 196/2003 sono:

- il trattamento illecito dei dati (art. 167): “Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarne per sé o per altri profitto o di recare ad altri un danno, procede al trattamento di dati personali in violazione di quanto disposto dagli articoli 18, 19, 23, 123, 126 e 130, ovvero in applicazione dell'articolo 129, è punito, se dal fatto deriva nocumento, con la reclusione da sei a diciotto mesi o, se il fatto consiste nella comunicazione o diffusione, con la reclusione da sei a ventiquattro mesi. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarne per sé o per altri profitto o di recare ad altri un danno, procede al trattamento di dati personali in violazione di quanto disposto dagli articoli 17, 20, 21, 22, commi 8 e 11, 25, 26, 27 e 45, è punito, se dal fatto deriva nocumento, con la reclusione da uno a tre anni.”

- la falsità nelle dichiarazioni notificazioni al Garante (art. 168): “Chiunque, nelle comunicazioni di cui all’articolo 32-bis, commi 1 e 8, nella notificazione di cui all’articolo 37 o in comunicazioni, atti, documenti o dichiarazioni resi o esibiti in un procedimento dinanzi al Garante o nel corso di accertamenti, dichiara o attesta falsamente notizie o circostanze o produce atti o documenti falsi, è punito, salvo che il fatto costituisca più grave reato, con la reclusione da sei mesi a tre anni.”
- l’inosservanza dei provvedimenti del Garante (art. 170). “Chiunque, essendovi tenuto, non osserva il provvedimento adottato dal Garante ai sensi degli articoli 26, comma 2, 90, 150, commi 1 e 2, e 143, comma 1, lettera c), è punito con la reclusione da tre mesi a due anni.”

2. Il reato di frode informatica aggravato dalla sostituzione dell'identità digitale

Il Decreto Legge ha introdotto un’apposita aggravante ad effetto speciale al reato di frode informatica – già previsto nel nostro codice – introducendo il comma III nell’art. 640 ter c. p. che diviene rilevante anche ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Ai sensi del testo novellato viene sanzionato con la reclusione da due a sei anni e della multa da euro 600 a euro 3.000, chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, qualora “il fatto è commesso con sostituzione dell’identità digitale in danno di uno o più soggetti.”

3. L'indebito utilizzo, falsificazione, alterazione e ricettazione di carte di credito o di pagamento

Da ultimo, il Decreto Legge introduce quale reato presupposto della responsabilità amministrativa da reato il delitto previsto dal comma 9 del D.lgs. 231/2007 in forza del quale “Chiunque, al fine di trarne profitto per sé o per altri, indebitamente utilizza, non essendone titolare, carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contante o all’acquisto di beni o alla prestazione di servizi, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da 310 a 1.550 euro. Alla stessa pena soggiace chi, al fine di trarne profitto per sé o per altri, falsifica o altera carte di credito o di pagamento o qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contante o all’acquisto di beni o alla prestazione di servizi, ovvero possiede, cede o acquisisce tali carte o documenti di provenienza illecita o comunque falsificati o alterati, nonché ordini di pagamento prodotti con essi.”

La Suprema Corte di Cassazione, nella relazione n. III/01/2013 del 22 agosto 2013, ha già messo in evidenza che la configurazione della responsabilità da reato degli enti per l’illecito trattamento dei dati è

“potenzialmente in grado di interessare l'intera platea delle società commerciali e delle associazioni private soggette alle disposizioni del D.lgs. n. 231/2001”.

E', pertanto, fondamentale, che tutte le Società, a prescindere dal settore in cui operano, provvedano a svolgere le più opportune attività di risk assessment e, all'esito di tale attività, aggiornare tempestivamente i propri Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo in modo da prevenire la commissione dei nuovi reati rilevanti e, di conseguenza, l'irrogazione di eventuali sanzioni pecuniarie ed interdittive.

Il pensionamento dei dipendenti pubblici. Le novità del decreto Letta

Marco Proietti, 9 settembre 2013

Giunge ad un punto di arrivo definitivo la questione relativa al pensionamento dei dipendenti pubblici – quindi anche dei dirigenti – attorno alla quale sono sorte molte questioni interpretative relative all'art. 24, comma 3 e comma 4, della l. 214/2011, che ha determinato il pensionamento automatico di molti dipendenti nel corso degli ultimi due anni.

La disposizione legislativa richiamata va necessariamente letta in combinato disposto con la circolare ministeriale 12 marzo 2012, n. 23, secondo la quale:

“Il succitato articolo [ndr. art. 24, D.L. 201/2011 convertito in Legge 214/2011] ha modificato i requisiti di accesso al trattamento pensionistico facendo salvo però il diritto all'applicazione della previgente normativa per il personale che ne abbia maturato i previsti requisiti anagrafici e contributivi entro il 31 dicembre 2011 ... il personale suddetto non può optare per l'applicazione dei nuovi limiti anagrafici (66 anni) pur cessando dal servizio dal 2012.

...Secondo le indicazioni contenute nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica tutti coloro che hanno maturato i requisiti di cui sopra, entro il 31 dicembre 2011, rimangono soggetti al regime previgente per l'accesso e per la decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia e di anzianità. Pertanto, tali dipendenti non sono soggetti, neppure su opzione, al nuovo regime sui requisiti di età e di anzianità contributiva, fermo restando che si applica anche a loro il regime contributivo prorata per le anzianità maturate a decorrere dal 1.1.2012.

Ne consegue che per il personale che, alla data del 31 dicembre 2011, ha maturato i requisiti per l'accesso al pensionamento vigenti prima del DL n. 201 del 2011 (sia per anzianità contributiva di 40 anni indipendentemente dall'età, sia per la somma dei requisiti di età e anzianità contributiva – cd “quota”), continuano a valere le condizioni legittimanti al trattamento precedenti e non può trovare applicazione la nuova disciplina che esplica i suoi effetti esclusivamente nei confronti dei dipendenti “che a decorrere dal 1.1.2012 maturano i requisiti per il pensionamento”.

In poche parole, la circolare ha chiarito che la nuova disciplina stabilita dal Decreto Monti si applica solo ed esclusivamente a chi, alla data del 31 dicembre 2011, non abbia ancora maturato i requisiti per la pensione secondo i precedenti criteri ovvero requisiti anagrafici e contributivi; in quel caso, e solo in quel caso, il dipendente può chiedere di essere collocato a riposo.

La ratio della norma era di voler salvaguardare il diritto di chi, alla data del 31 dicembre 2011, fosse in possesso dei requisiti pensionistici e volesse – per propria scelta – andare in pensione; una via di uscita, in buona sostanza, lasciata a quei soggetti che hanno l'anzianità di servizio e l'età anagrafica necessarie

per il pensionamento. In linea puramente teorica, la norma sembrava richiamarsi a quei soggetti che possono e non devono essere collocati a riposo coattivamente da parte della Pubblica Amministrazione. Tuttavia la norma ha lasciato troppi spazi interpretativi ed ha finito con l'essere foriera di numerosi contenziosi promossi da parte di chi – improvvisamente “messo a riposo” – ha poi rivendicato il proprio diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro ed alla massimizzazione dei periodi contributivi. In un primo momento era intervenuto il TAR del Lazio con la sentenza 2446/2013 allargando l'applicazione dei nuovi criteri stabiliti dalla legge Fornero anche ai dipendenti pubblici, quindi in linea con l'interpretazione fornita poco sopra: tale decisione aveva poi determinato l'annullamento del provvedimento di pensionamento di un dirigente pubblico “messo a riposo” dalla propria Amministrazione, al compimento dei 65 anni nonostante la richiesta dallo stesso avanza di proseguire sino ai 67 anni, e con disapplicazione della circolare della Funzione Pubblica n. 2/2012.

Con il Decreto Legge 101/2013 si giunge al termine della questione appena descritta, fornendo un'interpretazione autentica della legge, in controtendenza rispetto alla citata sentenza Tar, e nello specifico l'art. 2, commi 4 e 5, stabilisce in modo definitivo che:

- i) il conseguimento – da parte di un pubblico dipendente – di un qualsiasi diritto a pensione entro il 31 dicembre 2011 comporta obbligatoriamente l'applicazione del regime di accesso (e delle decorrenze) previgenti rispetto all'entrata in vigore dell'art. 24 citato;
- ii) per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite ordinamentale, previsto dai singoli settori di appartenenza per il collocamento a riposo d'ufficio e vigente alla data di entrata in vigore del decreto-legge stesso, non è modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia e costituisce il limite non superabile, se non per il trattenimento in servizio o per consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia immediata, al raggiungimento del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego se il lavoratore ha conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione.

Società a partecipazione pubblica: nuovi oneri anticorruzione e modello 231*Antonio Carino, 30 settembre 2013*

Il 17 settembre 2013 la C.I.V.I.T., (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche), ha approvato la proposta di Piano Nazionale Anticorruzione ("PNA") elaborata dal Dipartimento della funzione pubblica in base alla legge n. 190 del 2012. Il PNA fornisce alle amministrazioni pubbliche gli indirizzi per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ("PTPC") che ciascuna amministrazione dovrà adottare entro il 31 gennaio 2014.

Il paragrafo 1.3. del PNA ("Destinatari") stabilisce espressamente che i propri contenuti sono rivolti anche agli enti pubblici economici (ivi comprese l'Agenzia del Demanio e le Autorità Portuali), agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari. Il PNA, quindi, specifica (par. 3.1.1.) che al fine di dare attuazione alle norme contenute nella legge n. 190 del 2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale "sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali". Tuttavia, "per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella legge n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/ società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della legge n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale. Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione". Il successivo paragrafo B.2. dell'allegato 1 al PNA stabilisce poi il contenuto minimo dei Modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione del rischio per gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico ossia:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione; previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione dell'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- regolazione di procedure per l'aggiornamento;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le misure di prevenzione considerate ed implementate attraverso i modelli in questione debbono essere coerenti con gli esiti della valutazione del rischio, prevedendo

la possibilità che l'ente sia considerato responsabile per i reati commessi in qualità di agente pubblico ovvero per quelle ipotesi in cui l'agente operi come soggetto indotto o corruttore.

Alla luce dell'importante novità normativa e del breve termine per l'adeguamento, è fondamentale che gli enti pubblici economici e gli enti controllati o a partecipazione pubblica procedano ad un tempestivo aggiornamento del proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo considerando quanto previsto dal PNA.

Incentivi per l'assunzione di giovani: piccola guida operativa

Stefania Cordeddu, 14 ottobre 2013

Finalmente al via gli incentivi per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under 30. Lo scopo della normativa in esame è di favorire un più rapido e ampio accesso al lavoro dei giovani. Come fruirne?

L'art. 1 del decreto legge 28 giugno 2013, n.76, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, prevede gli incentivi per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under 30. L'INPS con la circolare n. 138/2013 del 17/09/2013, ci fornisce le precisazioni normative e le indicazioni operative per l'ammissione all'incentivo e per la sua fruizione, precisando che il medesimo è stato istituito in via sperimentale, nel limite di risorse determinate.

Cosa prevede l'art. 1 del decreto legge 76/2013?

Prevede un incentivo economico, che spetta per 18 mesi e corrisponde a un terzo della retribuzione, nella misura mensile massima di € 650, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under 30, privi d'impegno regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero privi di diploma di scuola superiore. In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, l'incentivo spetta solo per 12 mesi.

Quali sono i lavoratori per i quali spetta?

I lavoratori per cui spetta sono i "giovani fino a 29 anni di età", intendendo il legislatore comprendere, con tale locuzione, le persone che hanno compiuto 18 anni, ma non hanno ancora compiuto 30 anni; Che siano "prive di impiego regolarmente retribuito" da almeno sei mesi ovvero prive "di diploma di scuola media superiore o professionale".

Quali sono i rapporti di lavoro che usufruiscono degli incentivi?

Sono:

Assunzioni a tempo indeterminato, anche a tempo parziale. All'interno dei quali vengono ricompresi i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 142/2001, l'assunzione degli apprendisti, le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Restano, invece, escluse le assunzioni di lavoratori domestici ed i rapporti di lavoro intermittente e ripartito.

Trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, in questo caso è necessario che il lavoratore sia maggiorenne e non abbia compiuto trent'anno al momento della trasformazione, se alla scadenza originaria del rapporto a termine il lavoratore superasse il limite di età, la trasformazione può essere anticipata. Sono ricomprese anche le trasformazioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Quanto dura l'incentivo e in che misura è erogato?

Come enunciato in premessa, l'incentivo è pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, il valore mensile dell'incentivo non può superare l'importo di € 650,00 per lavoratore e spetta per 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato e per 12 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine. Quest'ultimo è erogato nei limiti delle risorse specificamente stanziare per ogni regione o provincia autonoma ed è autorizzato dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze. Le risorse destinate al finanziamento dell'incentivo sono ripartite tra le regioni e le province autonome nelle misure individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. La regione di pertinenza è individuata dal luogo di svolgimento della prestazione lavorativa. Sul sito internet dell'INPS sarà possibile conoscere l'esaurimento delle risorse stanziare per ogni regione e provincia autonoma.

A quali condizioni spetta l'incentivo?

Gli incentivi sono subordinati:

alla regolarità prevista dall'articolo 1, co. 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:

l'adempimento degli obblighi contributivi;

l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;

il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

all'applicazione dei principi stabiliti dall'art. 4 co, 12, 13 e 15, della legge 92/2012;

alla realizzazione e al mantenimento dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione ovvero la trasformazione;

alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno.

Per saperne di più vedi: <http://www.inps.it/portale/default.aspx?NewsId=2369>

Normativa di riferimento: art. 1 decreto legge 28 giugno 2013, n.76, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 99; circolare INPS n. 138/2013 del 17/09/2013; 'art. 1, co. 1175 e 1176, della legge 296/2006; art. 4 co, 12, 13 e 15, della legge 92/2012.

ASPI e mini ASPI: regole per la liquidazione anticipata*Stefania Cordeddu, 25 ottobre 2013*

È finalmente, possibile chiedere la liquidazione anticipata dell'Aspi e del Mini Aspi, in sostituzione dell'erogazione mensile. Possono presentare domanda per la liquidazione anticipata, i disoccupati che vogliono iniziare un'attività di lavoro autonomo, auto impresa o micro impresa, o vogliono associarsi in cooperativa. La circolare INPS del 09/10/2013, n. 145, precisa le modalità di presentazione della domanda.

Che cos'è l'Aspi e il Mini Aspi?

Sono prestazioni economiche, sostitutive dal 1 gennaio 2013 dell'indennità di disoccupazione a favore dei lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente il lavoro. Sono compresi: gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato, il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, i dipendenti a tempo determinato delle Pubbliche Amministrazioni e per la Mini Aspi anche i lavoratori a tempo determinato della scuola.

Il Decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali n. 73380 del 29 marzo 2013 attua le disposizioni di cui all'art. 2 co. 19 della Legge 28/06/2012 n. 92, che prevede per i lavoratori aventi diritto all'indennità di disoccupazione Aspi o Mini Aspi la possibilità di ottenerla in un'unica soluzione.

I soggetti beneficiari:

L'art. 1 del menzionato decreto afferma che possono presentare domanda i lavoratori disoccupati in possesso dei requisiti dell'Aspi e Mini Aspi, che intendono:

- Intraprendere un'attività di lavoro autonomo;
- Avviare un'attività di auto impresa o di micro impresa;
- Associarsi in cooperativa in conformità alla normativa vigente;
- Sviluppare a tempo pieno un'attività autonoma già iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione Aspi o Mini Aspi;
- Intraprendere attività di collaborazione a progetto ovvero di co. co. co. svolta con committente diverso dal datore di lavoro con cui è cessato il rapporto di lavoro, che ha determinato il diritto all'indennità di disoccupazione Aspi o Mini Aspi e diverso da eventuali società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 del c.c.

La domanda:

i lavoratori interessati devono inoltrare all'INPS specifica domanda entro la fine del periodo di fruizione della prestazione Aspi o Mini Aspi e comunque entro 60 giorni dalla data d'inizio dell'attività autonoma, parasubordinata, o dell'associazione in cooperativa. In caso di svolgimento di attività

lavorativa autonoma, da cui derivi un reddito inferiore al limite per la conservazione dello stato di disoccupazione, il soggetto deve informare l'INPS a pena di decadenza.

Per i beneficiari che hanno già avviato, prima della data di pubblicazione della circolare citata, un'attività di lavoro autonomo, di auto impresa, di micro impresa o un'attività parasubordinata o si sia associato in cooperativa, il termine di 60 giorni per la presentazione della domanda di anticipazione decorre dalla data di pubblicazione della circolare.

La domanda potrà essere presentata esclusivamente in via telematica, attraverso una delle seguenti modalità:

via WEB tramite sportello del cittadino accessibile dall'utente nei servizi online dell'INPS,

- tramite Patronato/intermediari dell'INPS – attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi con il supporto dell'INPS.
- tramite Contact Center Multicanale INPS-INAIL.

La prestazione consiste nella liquidazione in unica soluzione dell'indennità Aspi o Mini-ASpi spettante ma non ancora percepita.

Erogazione della prestazione:

Ai fini dell'erogazione della prestazione le Strutture dell'INPS dovranno accertare preventivamente la sussistenza in capo ai richiedenti di un'indennità di disoccupazione Aspi o Mini Aspi oppure del diritto a fruire dell'indennità di disoccupazione Aspi o Mini Aspi. Le medesime Strutture dovranno procedere alla determinazione dell'importo da corrispondere a titolo di anticipazione erogando in un'unica soluzione i ratei spettanti nel periodo compreso tra la data di presentazione della domanda di anticipazione e il termine di spettanza dell'indennità di disoccupazione.

L'erogazione dell'anticipazione dell'indennità può avvenire:

- mediante accredito su conto corrente bancario o postale o su libretto postale;
- mediante bonifico domiciliato presso Poste Italiane allo sportello di un ufficio postale rientrante nel CAP di residenza o domicilio del richiedente.

Restituzione della prestazione anticipata:

Nel caso in cui il lavoratore instauri un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo.

spettante d'indennità corrisposta in forma anticipata, l'indennità anticipata dovrà essere restituita.

Normativa di riferimento: art.2 co. 19 della Legge 28/06/2012 n. 92, art.1 Decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali n. 73380 del 29 marzo 2013, circolare INPS del 09/10/2013, n. 145.

Facciamo il punto sul contratto a termine: come funziona, quali sono le novità 2013

Stefania Cordeddu, 31 ottobre 2013

Il contratto a termine nasce nel nostro ordinamento come rapporto di lavoro eccezionale, rispetto alla regola del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il contratto di lavoro a tempo determinato è un contratto sottoposto a un termine finale, allo scadere del quale il contratto cessa automaticamente di produrre i suoi effetti. Il legislatore in quest'ottica ha stabilito dei periodi di pausa tra un contratto a termine e l'altro. Il mancato rispetto di questa pausa fa sì che il secondo contratto sia considerato a tempo indeterminato. Se il datore di lavoro assume due volte consecutive lo stesso lavoratore senza soluzioni di continuità, il rapporto di lavoro è considerato a tempo indeterminato sin dal primo contratto.

La riforma Fornero, innovando la precedente disciplina, aveva allungato in maniera abbastanza rilevante gli intervalli obbligatori in caso di successione di contratti a termine. La medesima riforma, perseguendo la ratio di ridurre il fenomeno del precariato e disincentivare l'assunzione di lavoratori a termine, ha stabilito un contributo addizionale a carico del datore di lavoro pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, precisando che in caso di stabilizzazione del rapporto senza soluzione di continuità alla scadenza del termine, tale importo è restituito in misura pari a 6 mensilità.

A fronte di un tale irrigidimento, il legislatore ha cercato nella stessa riforma di mitigare introducendo la facoltà di stipulare, per una durata di 12 mesi un contratto a termine acausale non prorogabile, purché si tratti del primo contratto. La riforma ha così introdotto la possibilità di stipulare il primo contratto a termine senza l'obbligo di motivazione previsto dalla precedente disciplina, superando le difficoltà legate al controllo giudiziale sulle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo reputati necessarie per stipulare un contratto di lavoro subordinato a termine, art. 1, D.lgs. n. 368/2001.

Che cosa è accaduto dalla Riforma Fornero a oggi?

Successione dei contratti a termine

L'allungamento dell'intervallo tra due assunzioni successive, aveva creato una serie di problemi in diversi settori, trovandosi il datore di lavoro nell'impossibilità di riassumere entro tempi brevi i propri precedenti dipendenti, salvo eccezione. Questa eccezione consisteva nella possibilità di ridurre i tempi degli intervalli da parte della contrattazione collettiva.

In conseguenza di queste problematiche il legislatore è ulteriormente intervenuto in materia con la riforma del lavoro, D.L. n. 76/2013, convertita dalla legge n. 99/2013, che ha ridotto l'intervallo obbligatorio tra due contatti a termine a 10 e 20 giorni, contro i 60 e 90 giorni previsti dalla riforma Fornero.

Di fronte a quest'altra modifica in molti si sono chiesti, che validità hanno gli accordi collettivi stipulati

www.lavoroeimpresa.com

prima dell'entrata in vigore della nuova riforma, per ridurre i tempi dell'intervallo tra contratti a termine. A questo quesito ha risposto il ministero del lavoro con la nota n. 5426 del 4 ottobre 2013. Nella nota si precisa che tale contrattazione collettiva appare oggi superata a seguito del più recente intervento normativo che ha ridotto lo spazio temporale tra i due contatti. Precisa, poi, che gli accordi collettivi stipulati, a decorrere dall'entrata in vigore del D.L. n. 76/2013, convertito con Legge n. 99/2013, potranno validamente prevedere una riduzione o addirittura un azzeramento dei predetti intervalli di 10 e 20 giorni nelle ipotesi definite dalla disciplina con effetti normativi.

Questa nota conferma un'inversione di tendenza, rispetto alla posizione della precedente riforma. Adesso, infatti, è possibile non solo ridurre ulteriormente con accordi collettivi i tempi d'intervallo tra un contratto a termine e l'altro, ma addirittura azzerarli.

Il addizionale Aspi dell'1,4%

La legge Stabilità 2014 recentemente approvata prevede dal prossimo anno la restituzione totale, non più di soli 6 mesi, del contributo Aspi dell'1,4%, nei casi in cui il contratto a termine sia trasformato in un contratto a tempo indeterminato.

Contratto acausale

Viene rimosso il divieto di proroga, fermo restando il limite di 12 mesi.

Riferimenti: D.lgs. n. 368/2001, Legge n. 92/2012, Legge stabilità 2014, ministero del lavoro nota n. 5426 del 4 ottobre 2013.

Il decreto Carozza introduce l'alternanza scuola lavoro. Ma la norma, identica, già esisteva da 10 anni! Fantasia al potere..

Giampiero Falasca, (da Il Sole 24 Ore, 5 novembre 2013)

Il decreto sulla scuola contiene una norma che è tanto giusta dal punto di vista concettuale, quanto incerta dal punto di vista tecnico. Parliamo dell'art. 8 del D.l. 104/2013, nella versione risultante dalle prime modifiche apportate in sede parlamentare (non ancora approvate in via definitiva); tale norma prevede che le università (con esclusione di quelle telematiche), le scuole e gli istituti tecnici superiori potranno stipulare convenzioni con singole imprese o con gruppi di imprese, per realizzare progetti formativi congiunti che prevedano che lo studente, nell'ambito del proprio curriculum di studi, svolga un adeguato periodo di formazione presso le aziende, sulla base di un contratto di apprendistato. Le convenzioni firmate con le aziende avranno la possibilità di definire i corsi di studio interessati, le procedure da adottare per individuare gli studenti da coinvolgere nei percorsi di apprendistato, le caratteristiche dei tutori, le modalità di verifica delle conoscenze acquisite durante il periodo di apprendistato e il numero di crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente (ma viene fissato un tetto massimo di sessanta crediti).

Come si diceva, la norma afferma un principio valido e indiscutibile, quello dell'alternanza tra i percorsi di istruzione, anche di livello universitario, e il lavoro: tale principio, come accade in altri Paesi europei, dovrebbe informare tutto il nostro sistema educativo, in quanto costituisce la strada maestra per creare un ponte efficace capace di traghettare i giovani nel mercato del lavoro. Il problema della norma sta nel fatto che questo principio, dal punto di vista legislativo, è stato già affermato nell'ormai lontano 2003, quando la legge Biagi (il d.lgs. n. 276/2003) ha introdotto tre diversi percorsi di apprendistato, uno dei quali caratterizzato proprio dall'alternanza tra università (o scuola) e lavoro. Per molti anni questa normativa è rimasta sulla carta, in quanto non sono state approvate le norme regionali che avrebbero dovuto darvi attuazione. Nel 2011, con il Testo Unico sull'apprendistato, per superare questi ritardi, tale forma di apprendistato è stata riformata, acquistando il nome di "apprendistato di alta formazione"; la nuova disciplina ha confermato il ruolo centrale delle Regioni nella disciplina di questa forma di apprendistato, ma ha riconosciuto la possibilità per le singole aziende, in assenza di una normativa locale, di stipulare intese con le istituzioni formative allo scopo di attivare il percorso formativo. Anche dopo questa novità, le normative regionali sono rimaste molto poche, e anche le convenzioni tra aziende e istituzioni formative.

Il D.l. 104/2013 ripropone, quindi, un sistema già previsto dall'ordinamento, e invece di andare a toccare i punti critici che ne hanno frenato il decollo, la ripropone come se fosse una novità. A ben vedere, la nuova disciplina ha un elemento innovativo, nella parte in cui si esclude qualsiasi rinvio alle

norme regionali come fonte di regolazione dell'apprendistato di questo tipo. Questo tipo di soluzione va sicuramente incontro alle esigenze di semplificazione del mercato, ma non può essere perseguita in maniera affrettata: le competenze regionali sono sancite dall'art. 117 della Costituzione e, per quanto tale norma stia oggi dimostrando tutti i suoi limiti, bisogna evitare di andare incontro a sicure pronunce di incostituzionalità. Una buona prassi seguita in passato per evitare questo rischio è quella relativa alla più comune forma di apprendistato, quello professionalizzante: il Testo Unico del 2011 ha superato la frammentazione regionale, ma solo all'esito di un percorso che ha visto un accordo preventivo in conferenza Stato Regioni.

Durante i lavori parlamentari, sarebbe quindi opportuno lavorare su questi aspetti, onde evitare inutili ripetizioni legislative che non portano alcun miglioramento effettivo al sistema.

Il distacco nei contratti di rete: il punto sulla disciplina

Stefania Cordeddu, 6 novembre 2013

Il legislatore introducendo il comma 4 ter all'art. 30 del D. Lgs. n. 276/2003 in materia di distacco, ha inteso configurare un automatico interesse del datore di lavoro distaccante nell'ambito dei contratti di rete. Pertanto se il distacco di personale avviene tra aziende che hanno sottoscritto un contratto di rete di impresa, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete. La disposizione inoltre consente la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso. Questo significa che in relazione a tale personale, il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete. Sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative bisogna rifarsi ai contenuti del contratto di rete, non è possibile configurare automaticamente una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto.

Che cos'è un contratto di rete di impresa?

Il contratto di rete è l'accordo mediante il quale due o più imprenditori, per mezzo di un programma comune, si impegnano a collaborare per accrescere la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato. Si tratta di una forma di aggregazione di imprese dotata di una certa flessibilità che permette agli imprenditori aderenti di raggiungere obiettivi comuni, che singolarmente non riuscirebbero ad ottenere.

Spesso per realizzare tale programma comune, le imprese hanno necessità di spostare i dipendenti tra le diverse aziende facenti parte della stessa rete. Per cui sono sorti diversi problemi circa la configurabilità e la giustificazione da un punto di vista del diritto del lavoro, di questo passaggio da una azienda all'altra di lavoratori subordinati dipendenti delle singole imprese affiliate alla rete. Da più parti si proponeva quale soluzione l'utilizzo del distacco del lavoratore, come forma di decentramento e flessibilità del lavoro a fronte di particolari e temporanee esigenze produttive dell'azienda, dove il lavoratore distaccato svolge il proprio rapporto di lavoro subordinato.

Il distacco quando si verifica?

Il distacco si verifica quando un datore di lavoro, distaccante, per soddisfare un proprio interesse, invia uno o più lavoratori alle dipendenze di un soggetto terzo, distaccatario, per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Requisiti di legittimità del distacco sono:

- La temporaneità: intendendo con questa la non definitività della durata del periodo di distacco, fermo restando che tale durata deve essere funzionale alla persistenza dell'interesse del distaccante.
- L'interesse del distaccante: l'art. 30 del D.lgs. citato ne consente un'interpretazione ampia. Il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante purché non coincida con la mera

somministrazione di lavoro altrui. Infine tale interesse deve sussistere e protrarsi per tutto il periodo di durata del distacco.

L'interesse nel contratto di rete

In materia di contratto di rete il legislatore non si limita ad accogliere il distacco come soluzione ottimale, ma aggiunge qualcosa in più; considera, infatti, l'interesse del distacco da parte del datore di lavoro distaccante, aderente ad una rete, come una presunzione assoluta, che quindi non ha più necessità di essere dimostrato.

Questo comporta che ai fini della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il personale ispettivo si limiterà a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario.

La codatorialità

L'altra novità introdotta, è la codatorialità, cioè la possibilità, per ciascun imprenditore aderente al contratto di rete, di essere datore di lavoro dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il medesimo contratto. Per evitare di incorrere in illeciti, derivanti da responsabilità penali, civili e amministrative, che sorgono in capo al datore di lavoro, sarebbe auspicabile in sede di redazione del contratto di rete, la verifica del medesimo ad opera di un esperto di diritto del lavoro.

Riferimenti: D.L. n. 76/2013, conv. Da L. n. 99/2013; art. 30 del D.lgs. n. 276/2003; Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 35/2013; Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 3/2004; Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 28/2005.

Tirocini in Lombardia: i contenuti principali della nuova disciplina

Giampiero Falasca (Guida al lavoro n. 44/2013, 6 novembre 2013)

La Regione Lombardia ha definito, sulla base dell'intesa Stato Regioni raggiunta all'inizio di questo anno (24 gennaio 2013), le regole per la disciplina dei tirocini nel territorio regionale.

Tipologie di tirocini

Le linee guida individuano due grandi famiglie di tirocini, quelli extracurricolari e quelli curricolari (per ciascuna tipologia, accanto a regole comuni sono previste norme di dettaglio).

Nel primo gruppo (tirocini extracurricolari) rientrano quattro diversi tipi di rapporti.

Ci sono i tirocini "formativi e di orientamento", finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani, utilizzabili dai soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi, che siano privi di lavoro.

Ci sono, poi, i tirocini di "inserimento/reinserimento al lavoro", finalizzati a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro, rivolti a inoccupati in cerca di occupazione, a disoccupati, a lavoratori sospesi, in mobilità e a occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto.

La terza forma è quella dei tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento in favore di disabili, e l'ultima è quella dei tirocini estivi, promossi durante le vacanze a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto ad un ciclo di studi, ma che non sono direttamente riconducibili al piano di studi.

L'altra famiglia di tirocini, come detto, è quella dei rapporti curricolari, definiti dalle linee guida come le esperienze formative ed orientativa di persone iscritte e frequentanti un percorso di istruzione o formazione di livello secondario, terziario, dottorati, master universitari o realizzati da istituti di alta formazione accreditati da enti riconosciuti in ambito nazionale o internazionale.

Soggetti promotori e ospitanti

Le linee guida disciplinano il ruolo e le funzioni dei soggetti che possono promuovere i tirocini. Questi soggetti hanno funzioni di progettazione, attivazione e monitoraggio del tirocinio, nonché di garanzia della regolarità e qualità dell'iniziativa, in relazione alle finalità definite nel progetto formativo. Possono svolgere queste funzioni diversi soggetti: le istituzioni scolastiche, i soggetti e accreditati ai servizi di istruzione e formazione professionale e/o ai servizi al lavoro, i soggetti autorizzati – regionali o nazionali – ai servizi per il lavoro, le comunità terapeutiche e cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali.

Le linee guida precisano, inoltre, che può svolgere il ruolo di soggetto ospitante qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, di natura pubblica o privata.

Vengono tuttavia fissate delle condizioni: il soggetto ospitante deve essere in regola con la vigente normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con la normativa sul collocamento obbligatorio, e nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, nell'unità operativa di svolgimento del tirocinio medesimo non deve avere effettuato licenziamenti per mansioni equivalenti a quelle del tirocinio (fatti salvi quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo).

Limiti

Il tirocinio, secondo le linee guida, è svolto sulla base della convenzione di tirocinio e di progetto formativo individuale, redatti mediante modelli che saranno definiti dalla Regione.

In alcuni casi il tirocinio non può essere attivato: per sostituzione di lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività o nei periodi di malattia, maternità, ferie o infortuni, per soggetti che hanno avuto già altri rapporti di tirocinio o collaborazione con la stessa impresa.

Ci sono anche limiti numerici; le strutture composte dal solo titolare o con risorse umane in numero non superiore a 5, possono avere un solo tirocinante; quelle con risorse umane in numero compreso tra 6 e 20 possono arrivare a 2: quelle con risorse umane in numero superiore a 20, possono arrivare sino al 10% delle risorse presenti.

Nel conteggio delle "risorse umane", rientrano i titolari di impresa e i coadiuvanti, i liberi professionisti singoli o associati, i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato o di collaborazione non occasionale, di durata pari almeno a 12 mesi; i soci lavoratori di cooperative, gli stagionali, a determinate condizioni.

Durata e rimborso

Le durate massime dei tirocini, ivi comprese le eventuali proroghe, sono di sei mesi per i tirocini formativi e di orientamento, di dodici mesi per i tirocini di inserimento e reinserimento, mentre sono stabilite dalle disposizioni degli ordinamenti di studio o dei piani formativi per i tirocini curricolari.

Il tirocinante ha diritto ad una sospensione del tirocinio per maternità, malattia lunga o infortunio, cioè per una durata pari o superiore ad 60 gg, oppure per chiusure formalizzate del soggetto ospitante. Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio.

Il soggetto promotore, o il soggetto ospitante se previsto dalla convenzione, è tenuto a garantire l'attivazione di alcune garanzie assicurative (Inail, responsabilità civile verso i terzi) e, limitatamente ai tirocini extra curricolari finalizzati alla formazione e all'inserimento lavorativo, deve pagare un'indennità di importo definito dalle parti ed esplicitato nella convenzione di tirocinio che non potrà essere inferiore a euro 400 mensili, al lordo delle eventuali ritenute fiscali.

L'indennità è riducibile a 300 euro mensili qualora si preveda la corresponsione di buoni pasto o l'erogazione del servizio mensa ovvero qualora l'attività di tirocinio non implichi un impegno giornaliero superiori a 4 ore.

Nel caso di tirocini in favore di lavoratori sospesi o disoccupati percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali, l'indennità di partecipazione non viene corrisposta. Qualora il soggetto ospitante sia una Pubblica Amministrazione, si applica almeno un'indennità forfettaria di 300 euro mensili.

(estratto da un commento di G. Falasca pubblicato su Guida al lavoro n. 44/2013)

Tirocini: la nuova normativa regionale spiegata dal Direttore della Regione Lombardia

Gianni Bocchieri, Direttore Generale Assessorato Istruzione, Formazione e Lavoro della Regione Lombardia, 7 novembre 2013

Il tirocinio è un efficace strumento per favorire e supportare l'inserimento lavorativo: lo è per gli studenti, per apprendere in situazione di lavoro durante il percorso di studi, per i giovani neodiplomati o neolaureati per l'orientamento al lavoro e per tutte le persone attive come occasione per favorire un loro successivo inserimento lavorativo.

Tale valutazione è alla base della regolamentazione di Regione Lombardia approvata lo scorso 25 ottobre, in attuazione della Legge Fornero 92/2012 e delle linee guida condivise tra Regioni e Governo il 24 gennaio.

Se da un lato, la Legge Fornero aveva la preoccupazione principale di evitare l'utilizzo improprio dei tirocini, l'attenzione di Regione Lombardia è stata quella di coniugare la lotta agli abusi con il mantenimento delle potenzialità di tale istituto.

Si tratta quindi di evitare che l'intenzione di tutelare i giovani tirocinanti produca l'effetto opposto. Vale a dire: quello di eliminare uno strumento utile per i giovani stessi, in quanto i tirocini rappresentano una grande opportunità per loro.

Nel 2012, nella sola Regione Lombardia sono stati attivati 35 mila tirocini extracurricolari – cioè non rivolti a studenti – il 41% dei quali si sono trasformati in rapporto di lavoro e per il 68% di questi nella medesima impresa ospitante.

Per questo, attraverso un intenso confronto con le parti sociali, Regione Lombardia ha cercato di delineare una disciplina organica dei tirocini, con un atto snello, chiaro e completo, che riguarda appunto tutte le forme di tirocinio: curricolari, extracurricolari per orientamento o inserimento lavorativo, tirocini estivi e rivolti a soggetti disabili e svantaggiati.

Nella disciplina comune a tutte le tipologie di tirocini, sono individuati i soggetti promotori garanti della regolarità e qualità dell'esperienza: scuole, università, agenzie autorizzate e accreditate dalla Regione per il lavoro e la formazione, ma anche comunità terapeutiche e cooperative sociali. Sempre la disciplina comune prevede che i soggetti ospitanti, pubblici e privati, debbano essere in regola con le norme sulla sicurezza e per la disciplina di lavoro dei disabili. Inoltre, non devono avere in corso cassa integrazione o aver effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, per mansioni equivalenti a quelle del tirocinio.

La qualità del tirocinio è garantita dal progetto formativo, dalla presenza di un tutor aziendale e di uno del soggetto ospitante, dal fatto che le attività non possono riguardare l'acquisizione di professionalità elementari, connotate da compiti generici e ripetitivi, nonché dal rilascio della certificazione finale delle competenze acquisite.

Per mantenere elevata la possibilità delle imprese di attivare tirocini, nel rapporto tra numero di tirocinanti e lavoratori dell'impresa sono riconosciuti anche i titolari di impresa, i liberi professionisti, così come i lavoratori con a tempo determinato o di collaborazione non occasionale, di durata pari almeno a 12 mesi.

Anche l'indennità di partecipazione minima obbligatoria a carico dell'azienda per i soli tirocini extracurricolari, rimane contenuta a 400 euro e ridotta a 300 nel caso di pubblica amministrazione o di fruizione della mensa o di buoni pasto.

Seguendo un approccio positivo alla promozione dei tirocini, la regolamentazione regionale prevede un monitoraggio sistematico dell'utilizzo dei tirocini e delle loro trasformazioni in contratto di lavoro, in modo da valorizzarne gli elementi positivi e limitarne gli abusi.

Infine, accanto alla specifica regolazione, occorre ricordare che Regione Lombardia offre un incentivo alle aziende per la trasformazione dei tirocini in contratti di lavoro, tramite il proprio sistema di politiche attive del lavoro "Dote Unica Lavoro".

Il Decreto Carrozza rilancia l'alternanza scuola lavoro. Esisteva già, ma fa niente. Basta che funzioni, stavolta

Giampiero Falasca, 11 novembre 2013

Ancora novità sull'apprendistato, dopo la conversione del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104 (il c.d. Decreto Carrozza). Secondo la nuova disciplina, le università, con esclusione di quelle telematiche, potranno stipulare convenzioni con singole imprese o con gruppi di imprese, aventi la finalità di promuovere l'esperienza lavorativa diretta degli studenti (mediante assunzione con contratto di apprendistato) durante la formazione post-secondaria.

Le convenzioni sottoscritte tra le Università e l'impresa assumeranno un ruolo centrale nella gestione dell'intero percorso, in quanto la legge assegna loro il compito di definire tutti gli aspetti formativi del rapporto. In particolare, dovranno definire quali sono i progetti formativi congiunti, coerenti con il curriculum di studi del giovane, cui potranno partecipare gli studenti lavoratori.

Oltre al percorso formativo, nelle convenzioni dovranno essere definiti tutti gli altri aspetti necessari all'attuazione di tale processo. Pertanto, l'università e l'azienda dovranno decidere quali sono i corsi di studio interessati dall'alternanza (potrà trattarsi di un singolo corso, oppure molteplici); dovranno, inoltre, definire i criteri e le procedure da seguire per individuare gli studenti da coinvolgere nel percorso. Anche le caratteristiche dei tutori chiamati a monitorare lo svolgimento del percorso formativo dovranno essere definite nelle convenzioni che saranno siglate con le aziende.

Il percorso formativo, secondo la norma, dovrà concludersi con lo svolgimento di apposite verifiche, finalizzate a controllare le conoscenze acquisite durante il periodo di apprendistato; anche le modalità di svolgimento di questa fase dovranno essere definite dalle convenzioni, così come il numero crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente. A tale riguardo, tuttavia, la legge fissa un tetto massimo di sessanta crediti.

La nuova norma individua nel contratto di apprendistato lo strumento da utilizzare per regolare il rapporto lavorativo dello studente coinvolto nel percorso di alternanza.

Si tratta di una scelta coerente con quanto già previsto dalla normativa vigente; in particolare, è forte l'assonanza con l'art. 5 del Testo Unico Apprendistato (d.lgs. 167/2011), che disciplina il c.d. apprendistato di alta formazione.

L'art. 14 del decreto non fornisce, in realtà, indicazioni specifiche circa la tipologia di apprendistato che si può abbinare a questa forma di alternanza tra istruzione e lavoro. Si tratta di un aspetto che dovrà essere decodificato in fase applicativa, in quanto la legislazione vigente conosce tre differenti forme di apprendistato, ciascuna dotata di regole diverse, sia per quanto riguarda l'età dei lavoratori, sia per quanto riguarda la durata e lo svolgimento del percorso formativo.

A nostro avviso, il richiamo ai percorsi universitari dovrebbe indurre a collegare i percorsi di alternanza previsti dal nuovo decreto con l'apprendistato di alta formazione, anche in ragione della stretta similitudine tra le regole di questa fattispecie con le nuove norme del Decreto Carrozza.

La legge di conversione ipotizza percorsi simili, seppure in forma sperimentale, per gli studenti dell'ultimo biennio di scuola superiore; tali percorsi dovranno essere tuttavia attivati da un apposito decreto del Ministero dell'Istruzione, che dovrà definire la tipologia delle imprese che possono partecipare al programma, i loro requisiti, il contenuto delle convenzioni che devono essere concluse tra le istituzioni scolastiche e le imprese, i diritti degli studenti coinvolti, il numero minimo delle ore di didattica curriculare e i criteri per il riconoscimento dei crediti formativi.

Queste misure, nel loro complesso, potranno avere successo solo se saranno seguite da una prassi applicativa e gestionale più efficiente del passato. Il sistema, infatti, anche prima dell'approvazione del Decreto non soffriva una carenza di norme, anche qualsiasi miglioramento va salutato con favore; quello che è mancato fino ad oggi è stata la capacità di trasferire nella prassi concreta del mercato del lavoro, da un lato, e del sistema educativo, dall'altro, un obiettivo tanto ambizioso e importante come quello dell'alternanza tra la formazione e il lavoro.

Licenziamento disciplinare e ASPI: il punto dopo l'interpello ministeriale

Stefania Cordeddu, 26 novembre 2013

È possibile considerare il licenziamento disciplinare una ipotesi di disoccupazione involontaria per la quale è prevista l'Aspi? Il datore di lavoro può non pagare il corrispondente contributo?

L'Interpello n. 29/2013 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, cerca di chiarire se è possibile configurare, in caso di licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, un diritto del lavoratore a percepire l'Aspi e il conseguente obbligo del datore di lavoro di versare il contributo di cui all'art. 2, comma 31 della L. n. 92/2012.

Il su menzionato art. 2 ha introdotto l'Assicurazione Sociale per l'Impiego, con l'intento di fornire una indennità ai lavoratori in stato di disoccupazione involontaria. La medesima norma pone a carico del datore di lavoro un contributo per i casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, dovuto nelle stesse ipotesi in cui il lavoratore ha diritto all'Aspi.

Le cause di esclusione del contributo e dell'Aspi sono tassative e riguardano i casi:

- di dimissioni – con l'eccezione delle dimissioni per giusta causa e delle dimissioni intervenute durante il periodo di maternità tutelato dalla legge;
- di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Tra queste cause di esclusioni non compare il licenziamento disciplinare, fatto confermato dalle numerose circolari Inps intervenute in materia per disciplinare le ipotesi in cui l'indennità e il contributo non sono dovuti.

La stessa Corte Costituzionale, con sentenza n. 405/2001, circa l'opportunità in caso di licenziamento disciplinare venisse corrisposta l'indennità di maternità, aveva affermato che alla protezione della maternità andava attribuito un rilievo superiore rispetto alla ragione del licenziamento, trovando un efficace sanzione già il fatto che ha dato luogo al licenziamento.

- Su tali basi il Ministero del lavoro nell'Interpello menzionato, sostiene da un lato, che la fattispecie in esame è suscettibile di essere analizzata con il medesimo metodi di ragionamento adottato dalla Corte Costituzionale, precisando che anche nel caso in specie il licenziamento disciplinare può essere considerato un'adeguata risposta dell'ordinamento al comportamento del lavoratore e negare la corresponsione dell'Aspi costituirebbe un'ulteriore reazione sanzionatoria nei confronti del lavoratore.

- D'altro lato lo stesso precisa, che il licenziamento disciplinare non può ex ante essere qualificato come disoccupazione volontaria. La sanzione del licenziamento quale conseguenza di una condotta posta in essere dal lavoratore non è automatica.

L'adozione del provvedimento disciplinare è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro e costituisce esercizio del potere discrezionale ed è come tale impugnabile.

Con tali argomentazioni, il Ministero del lavoro ha affermato che non ci sono margini per negare il diritto all'ASPI anche nel caso di licenziamento per giusta causa.

Contratto di inserimento delle donne: il punto sulla normativa

Stefania Cordeddu, 24 dicembre 2013

Contratto d'inserimento lavorativo delle donne e le conseguenti agevolazioni previste

La circolare INPS del 5.12.2013 n. 166, mira a dare concreta applicazione alle agevolazioni contributive previste dalla legge, in riferimento alle assunzioni di donne con contratto d'inserimento operate nel periodo complessivo 1 gennaio 2009 – 31 dicembre 2012.

Il contratto d'inserimento mira a inserire o reinserire nel mercato del lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo.

L'art. 8, c. 2, del D.L. 23 maggio 2011, n. 70, convertito dalla L. 12 luglio 2011, n. 106, ha introdotto, a decorrere dal 14 maggio 2011, modifiche alla disciplina del contratto d'inserimento, allo scopo primario di renderla perfettamente conforme agli orientamenti comunitari in materia di aiuti di Stato. Una delle principali innovazioni è la ridefinizione della categoria delle donne contemplata dall'art. 54, c. 1, lett. e).

La previsione legislativa, recentemente modificata, menziona tra i soggetti con cui è possibile stipulare il contratto d'inserimento, le donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Fermo restando il criterio della residenza come fissato nell'articolo citato, la novità risiede nel richiedere l'ulteriore condizione soggettiva consistente nell'essere prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Quale è il significato di tale locuzione?

Tale formulazione di diretta derivazione comunitaria, è stata illustrata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il D. M. 20 marzo 2013 e la circolare n. 34 del 25 luglio 2013.

Secondo gli orientamenti ministeriali, tale locuzione si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi, ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo. Ciò sta a significare che la nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata, per il lavoro parasubordinato, o della remunerazione, per il lavoro autonomo. Di conseguenza ai fini della presenza del requisito occorrerà considerare il periodo di sei mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice considerata non abbia svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno sei mesi ovvero una attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore

a 8.000 euro o ancora una attività di lavoratore autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 euro.

Inoltre la condizione priva di impiego regolarmente retribuito non richiede la previa registrazione della donna presso il centro per l'impiego.

A partire dalla data di entrata in vigore della disposizione esaminata, la stipula del contratto di inserimento e le conseguenti agevolazioni risultano legittime esclusivamente in relazione alle donne in possesso del requisito illustrato, purché residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile.

Gli incentivi economici

Gli incentivi economici a supporto del contratto di inserimento sono quelli previsti dalla disciplina in materia di contratto di formazione e lavoro. In base al decreto interministeriale i beneficiari contributivi in misura superiore a quella del 25% possono trovare applicazione solamente nelle aree che anno per anno sono state individuate come aventi un tasso di occupazione femminile inferiore almeno venti punti percentuali di quello maschile o un tasso di disoccupazione femminile superiore di dieci punti percentuali rispetto a quello maschile.

CIRCOLARI E PRASSI AMMINISTRATIVA

Licenziamenti economici: la procedura

Giampiero Falasca, 9 febbraio 2013

La circolare emanata mercoledì scorso dal Ministero del lavoro (n. 3/2013) fornisce importanti indicazioni sul computo dei termini applicabili alla nuova procedura di conciliazione preventiva in materia di licenziamento per “motivi economici”.

La procedura inizia con una comunicazione del datore di lavoro, nella quale viene manifestata l'intenzione di risolvere un rapporto di lavoro per un giustificato motivo oggettivo.

Questa comunicazione ha come destinatario principale la Direzione Territoriale del Lavoro (in particolare, la sede del luogo in cui si svolge il rapporto), e non il dipendente (che la riceve solo per conoscenza), in quanto ha lo scopo di richiedere la convocazione da parte dell'apposita commissione di conciliazione.

Secondo la circolare, questa comunicazione deve essere inviata alla DTL per mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno, oppure messaggio di posta elettronica certificata (nei confronti del lavoratore è ammessa anche la consegna a mano).

Sono invece escluse modalità alternative, quali – ad esempio – l'utilizzo del fax o della posta elettronica ordinaria; questa scelta appare discutibile, in quanto finisce per appesantire ed allungare inutilmente la procedura.

La circolare chiarisce poi che dal momento della ricezione da parte della DTL della raccomandata, decorre il termine di 7 giorni, entro il quale la Commissione deve convocare le parti per il tentativo di conciliazione. Anche in questo caso, secondo la circolare possono essere usate, per l'invio della convocazione, solo tre modalità (raccomandata, posta elettronica certificata oppure consegna a mani), mentre sono escluse forme alternative di comunicazione.

La convocazione della DTL deve invitare le parti a presentarsi avanti alla Commissione di conciliazione in un giorno che non vada oltre i 20 giorni dalla data di invio.

Se tutte queste comunicazioni vanno a buon fine, le parti si incontrano davanti alla Commissione di conciliazione dove, salvo casi eccezionali, la procedura dovrebbe esaurirsi in un solo incontro; un rinvio è ammesso solo se le chiedono le parti, al fine di raggiungere un accordo, oppure nel caso in cui sussista un “legittimo impedimento” del lavoratore.

In questo caso, la procedura si interrompe per 15 giorni, ma l'assenza deve essere giustificata da una malattia oppure, secondo la circolare, da motivi familiari che trovano una specifica tutela in qualche norma di legge o del contratto. Sommando i diversi termini, abbiamo quindi la procedura dovrà concludersi entro un periodo massimo di circa 42 giorni (7 per la convocazione, 20 per l'incontro, 15

per la malattia), cui si aggiungono i tempi di ricezione delle raccomandate (se viene usato questo mezzo).

Se la parti alla fine della procedura non raggiungono un accordo, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento, ma la data legale del recesso è quella dell'avvio della procedura (anche se le comunicazioni al Centro per l'impiego sono necessariamente fatte al termine della stessa); il periodo intermedio si considera come preavviso lavorato.

Infine, merita di essere segnalato che la circolare esclude dalla procedura di conciliazione preventiva i casi di recesso per superamento del periodo di comporto. Su questo aspetto le Direzioni Territoriali del lavoro hanno applicato, nei mesi passati, criteri diversi (in Lombardia la procedura non veniva ritenuta necessaria, a Roma invece sì, ad esempio).

La lettura ministeriale non risolve ogni dubbio, in quanto, secondo la giurisprudenza, il licenziamento per superamento del comporto, pur avendo natura diversa dal licenziamento per giustificato motivo, deve essere gestito, sul piano procedurale, con le stesse regole previste per quella forma di licenziamento; sarà interessante vedere se, alla luce di questi principi, l'interpretazione della circolare verrà confermata in sede giudiziale.

Infine va ricordato che la mancata applicazione della conciliazione preventiva rende invalido il licenziamento, ma con una sanzione più lieve di quelle ordinarie (indennità variabile da 6 a 12 mensilità, senza reintegra, a meno che non ci sia un'altra e diversa causa di invalidità).

Tirocini: la vicenda di Bertoldo...*Gianni Bocchieri, 22 febbraio 2013*

La Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, ha approvato le “linee guida in materia di tirocini”. Si dovrebbe chiudere così una vicenda di interventi normativi stratificati e di conflitto interistituzionale tra Stato e Regioni, durata troppo a lungo.

Introdotti dal pacchetto Treu del 1997 e disciplinati da un decreto ministeriale dell’anno successivo, i tirocini formativi hanno subito costituito un importante canale di inserimento nel mondo del lavoro, durante o al termine di un percorso di istruzione e formazione.

Con la riforma costituzionale del 2001, le Regioni hanno acquisito potestà legislativa esclusiva in materia di formazione e lavoro. Quindi, pur mantenendo piena efficacia normativa, la disciplina legale dei tirocini è diventata “cedevole” rispetto alla legislazione regionale. Vale a dire, le regioni hanno acquisito il potere di dettare una diversa regolamentazione dei tirocini rispetto a quella nazionale.

Si è potuto capire il vero significato di questa nuova attribuzione legislativa alle Regioni, quando la riforma Biagi del 2003 disciplinò i tirocini estivi di orientamento, promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso una università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado.

Per rivendicare la lesione delle competenze attribuite dal nuovo testo costituzionale del 2001, alcune Regioni impugnarono la norma presso la Corte Costituzionale e la Consulta accolse il ricorso, dichiarando l’illegittimità costituzionale dell’intervento della Riforma Biagi e stabilendo che la regolamentazione dei tirocini appartiene alla competenza legislativa esclusiva delle Regioni, senza la possibilità di un intervento concorrente della legislazione statale.

Nel 2011, la disciplina dei tirocini è stata modificata da un nuovo intervento normativo che ha introdotto alcuni limiti, che ne intendevano limitare gli abusi e di nuovo alcune Regioni hanno promosso un giudizio di legittimità costituzionale avanti alla Corte Costituzionale.

Durante tale giudizio, il Governo ha difeso la legittimità della norma, sostenendo che si limitava a fissare solamente i “livelli essenziali delle prestazioni” di competenza statale.

Ancora una volta, la Consulta ha rigettato questi argomenti ed ha dato ragione alle Regioni, sostenendo che la norma contestata non si limitava a fissare i livelli minimi essenziali, ma si spingeva a definire una disciplina sostanziale dei tirocini di inserimento lavorativo. Per effetto di questa sentenza costituzionale, sono venute meno anche i limiti antiabusi introdotti dall’ultimo intervento normativo.

Da ultimo, la riforma Fornero del mercato del lavoro ha previsto una norma senza contenuto precettivo, che impegna il Governo a sottoscrivere l'accordo con le Regioni in materia di tirocini, sottoscritto pochi giorni fa.

L'accordo definisce un quadro regolatorio, che sarà successivamente tradotto in norme vincolanti dalle singole Regioni. Si tratta di un provvedimento organico che disciplina già tutti gli aspetti operativi e giuridici dei tirocini quale situazione diversa dal rapporto di lavoro.

Per evitare l'abuso dei tirocini, l'accordo riprende integralmente quanto era stato fissato dalla norma del 2011 dichiarata incostituzionale.

Infatti, le linee guida prevedono che i tirocini formativi e di orientamento possono essere attivati solamente entro i dodici mesi successivi al conseguimento del diploma e della laurea. Inoltre, come la norma del 2011, le linee guida prevedono che la durata massima dei tirocini formativi e di orientamento non può essere superiore a sei mesi, comprensivi di eventuali proroghe. Mentre quella dei tirocini di inserimento o di reinserimento non può essere superiore a dodici mesi, elevata a ventiquattro mesi per i disabili.

È sicuramente singolare che le Regioni abbiano adottato anche le norme che hanno fatto dichiarare incostituzionali. Seppure con finale diverso, questa storia ricorda un po' quella di Bertoldo, che accettò di essere impiccato solo a condizione di poter scegliere l'albero a cui essere appeso.

Lavoro a progetto: i chiarimenti (che non chiariscono) del Ministero

Dario Clementi, 8 marzo 2013

Come noto, la “Legge Fornero”, ha provato a porre un limite all’“abnorme” utilizzo del contratto a progetto, attraverso previsioni volte a far sì che lo stesso fosse applicabile esclusivamente per lo svolgimento di attività connotate dal raggiungimento di uno specifico risultato, obiettivamente riscontrabile e non coincidente con l’oggetto sociale dell’impresa committente.

La nuova normativa ha posto il problema di capire se fosse ancora possibile utilizzare la tipologia contrattuale delle co.co.pro. anche in caso di lavoro svolto all’interno delle organizzazioni non governative (ONG/ONLUS) e di organizzazioni aventi finalità socio/assistenziali e sanitaria, nonché nelle attività svolte nel settore commerciale dai c.d. “*promoters*”.

Con la Circolare n. 7 del 20 febbraio 2013 il Ministero del Lavoro è intervenuto facendo chiarezza sul punto.

Nell’ambito delle ONG/ONLUS e di altre tipologie di organizzazioni socio assistenziali, operanti principalmente per il raggiungimento di scopi sociali e nelle quali, perciò, la finalità sociale caratterizza l’oggetto, è possibile individuare specifici progetti che, pur contribuendo al raggiungimento dello scopo sociale, se ne distinguono mediante la puntuale declinazione di elementi specializzanti che consentono l’attivazione di forme di collaborazioni coordinate e continuative riconducibili alla disciplina di cui agli artt. 61 e ss. del D.lgs. n. 276/2003, come modificati dall’art. 1, commi 23-25, della L. 92/2012.

Dunque, in tal caso, la sussistenza di una vera co.co.pro. è condizionata dalla presenza di elementi specializzanti come l’assoluta determinatezza dell’oggetto dell’attività, la circoscritta individuazione dell’arco temporale per l’espletamento di detta attività, apprezzabili margini di autonomia anche di tipo operativo da parte del collaboratore, nonché l’obiettiva possibilità di verificare il raggiungimento dei risultati attesi.

Questo passaggio lascia grandi perplessità: se la legge ha vietato di utilizzare la co.co.pro. per attività rientranti nell’oggetto sociale, come si può tentare di smentire questa scelta con sottigliezze che, alla prova del contenzioso, rischiano di essere spazzate via dal Giudice (che, ovviamente, non ha alcun obbligo di applicare la circolare)?

Meno problematica è la parte della circolare in cui si parla dell’attività di *promoter*. A tale riguardo, il Ministero del Lavoro ha tenuto a precisare che, trattandosi di una figura che va ad identificarsi non solo con il soggetto che promuove un prodotto ma anche con chi lo vende in strutture commerciali, ossia attività che involgono compiti per lo più di carattere operativo, detta figura risulta difficilmente inquadrabile nell’ambito di un vero e proprio rapporto di co.co.pro.

La L. 173/2005 reca le disposizioni in merito alla vendita diretta a domicilio ed è principalmente a questa che bisogna far riferimento nell'inquadrare l'attività del *promoter*; solo ove tale disciplina non trovi applicazione, il personale ispettivo sarà tenuto ad esaminare la fattispecie concreta posta in essere ed eventualmente ricondurre nell'ambito della subordinazione le eventuali co.co.pro., verificando prima la sussistenza dei requisiti richiesti dall'art. 61, D.lgs. 276/2003.

Va ricordato che questa attività è stata oggetto di un interessante esperimento di “contratto di prossimità su scala nazionale”, mediante il quale sono state create condizioni volte ad agevolare l'utilizzo del lavoro subordinato per i promoter ed i merchandiser.

Speciale conciliazione preventiva/4. La conclusione

Emiliana Dal Bon, 20 marzo 2013

La Circ. 3/2012 ammette che si possa addivenire ad un esito negativo e comunque procedersi al licenziamento, al verificarsi delle seguenti condizioni alternative:

- le parti non hanno trovato un accordo;
- perché si è verificata l'assenza o l'abbandono da parte di una di esse (evento che va, chiaramente, evidenziato nel relativo verbale).

In realtà tale chiarimento appare incongruo e contraddittorio con quanto affermato poco sopra, ossia il fatto che solo la mancata presenza del lavoratore abiliti il datore di lavoro ad attuare il recesso, ma non il viceversa.

In via ulteriore, se per una qualsiasi ragione non è stata effettuata la convocazione per il tentativo di conciliazione richiesto, il datore può procedere con proprio atto di recesso unilaterale, una volta trascorsi i 7 giorni dalla ricezione della propria richiesta di incontro da parte della Direzione territoriale del lavoro.

La mancata composizione della controversia non è però "fine a se stessa". Infatti anche in questo caso la commissione di conciliazione sarà tenuta a redigere un verbale di mancato accordo che, tuttavia, stando al dettato del comma 8 del nuovo art. 7 della L. n. 604/1966, non può essere generico e privo di contenuti, ma bensì da esso, oltre alla proposta conciliativa della commissione, dovrà desumersi, per espressa previsione del legislatore, "il comportamento complessivo delle parti" che sarà "valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18, settimo comma, della legge n. 300/1970 e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile".

Nel verbale dovranno pertanto essere annotate *eccezioni sollevate dal lavoratore o da chi lo assiste (ad esempio, si ritiene che il licenziamento prospettato non sia per giustificato motivo oggettivo, ma discriminatorio) o alla assoluta indisponibilità a trovare una soluzione di natura economica alla controversia o ad accettare soluzioni alternative al recesso.*

L'art. 1, comma 41, L. 28.06.2012, n. 92 ha disposto che *il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato"*

Comportano pertanto la sospensione degli effetti del licenziamento:

- il recesso intimato nel periodo di tutela della maternità e della paternità;
- l'infortunio occorso sul lavoro.

L'insorgenza di una malattia non comporta invece alcun effetto sospensivo.

Vale la pena, sicuramente, approfondire questo aspetto. Il legislatore infatti, è intervenuto risolvendo una questione spinosa connessa alla intimazione del licenziamento: la frequente quanto immediata insorgenza di una malattia con il conseguente differimento degli effetti del licenziamento. L'art. 1, comma 41, della L 92/2012, recita infatti *“Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.”*

Ciò pare comportare (il condizionale è d'obbligo) che, anche in caso di insorgenza di malattia, gli effetti del licenziamento dovrebbero comunque decorrere dal ricevimento della comunicazione di attivazione della procedura di cui all'art. 7 c. 1 della L 604/66. Rimane da capire, in questo caso, se debba essere presa in considerazione con *dies a quo* quello di ricezione dal parte della DTL competente (come parrebbe intendersi dalla lettura della circolare n° 3/2012) oppure dalla data di ricezione della comunicazione da parte del lavoratore (come sarebbe sicuramente più logico attendersi).

Rimane ora una perplessità che forse sarebbe stato opportuno che la circolare avesse provveduto a chiarire: qualora sopravvenga uno stato di malattia, dal momento che la legge ritiene esperito come preavviso unicamente l'*eventuale lavoro svolto in costanza della procedura*, se, da un lato, risulta chiaro che gli effetti del licenziamento non vengono sospesi, d'altra parte viene da domandarsi se possa computarsi l'intercorso periodo come valido ai fini del decorso del preavviso o piuttosto questo non debba essere riconosciuto a titolo di indennità sostitutiva del preavviso non trattandosi di “lavoro svolto”. Qualora tale lettura venisse confermata il legislatore avrebbe certo contenuto gli effetti di “prassi dilatorie” ma non ne avrebbe annullato gli effetti quanto meno di ordine economico.

Nella interpretazione ministeriale, come evidenziato, l'avvio del procedimento viene fatto coincidere con il giorno di ricezione, da parte dell'Ufficio, della comunicazione datoriale relativa al “preavviso di licenziamento” ed il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come

“preavviso lavorato”, con corrispondente riduzione della relativa indennità in ragione della retribuzione corrisposta nello stesso periodo.

La circolare si preoccupa di precisare anche quali siano gli obblighi di comunicazione al Centro per l'impiego richiamando la lettera circolare del 12 ottobre 2012 secondo la quale *“esigenze di certezza in ordine agli esiti delle procedure di licenziamento impongono di individuare come dies a quo, ai fini della comunicazione in questione, quello della risoluzione del rapporto senza tener conto della circostanza secondo la quale la stessa risoluzione produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato”, così come prevede l'art. 7, comma 41, della L. n. 604/1966 come sostituito dall'art. 1, comma 40, della L. n. 92/2012. In tal caso, pertanto, si ritiene che gli effetti retroattivi del licenziamento non debbano incidere sui termini di effettuazione dell'obbligo di comunicazione al Centro per l'impiego”*.

L'esito positivo del tentativo di conciliazione viene a configurarsi sia qualora si raggiunga l'accordo su soluzioni alternative al licenziamento (si pensi, ad esempio, ad un trasferimento, alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale), sia nella ipotesi in cui si arrivi ad una risoluzione consensuale del rapporto.

Resta inteso che in entrambe le ipotesi il recesso del lavoratore è comunque inoppugnabile. Questo perché eventuali soluzioni alternative al licenziamento saranno oggetto di verbalizzazione dei contenuti ex art. 410 cpc, mentre la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro essendo la stessa sottoscritta avanti alla commissione provinciale di conciliazione, presieduta da un funzionario della Direzione del lavoro, è chiaramente esaustiva rispetto alla procedura di cui all'art. 4, comma 17, della L. 92/2012 e, comunque, sufficiente a non imporre al lavoratore un ulteriore passaggio avanti ad uno degli organismi a ciò abilitati, tra i quali è previsto lo stesso organo periferico del Ministero. Nel verbale verranno altresì prese in considerazione anche eventuali incentivazioni di natura economica.

La circolare precisa altresì che qualora emerga l'esigenza, in sede di accordo sulla risoluzione del rapporto, di comporre anche questioni di natura economica afferenti il rapporto di lavoro come, ad esempio, le differenze retributive, le ore di lavoro straordinario o il trattamento di fine rapporto, il verbale potrà contenere anche gli accordi circa dette pendenze, a condizione che il lavoratore abbia la consapevolezza della definitività della questione e la sua conseguente inoppugnabilità ex art. 410 c.p.c.. Qualora il tentativo di composizione non produca esito positivo circa le ulteriori questioni sollevate rispetto al licenziamento, si renderà necessario *“stralciare” la parte relativa alla “chiusura delle pendenze economiche” e concentrarsi soltanto su quello che è l'obiettivo della procedura, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*.

In relazione a quanto sopra va osservato che, in caso di somme corrisposte a vario titolo al lavoratore (ad accettazione della risoluzione del rapporto, differenze paga, TFR ecc.), è opportuno evidenziare separatamente le stesse e, in particolare, quelle finalizzate all'accettazione del licenziamento.

Si ricorda che la risoluzione consensuale del rapporto al termine della procedura obbligatoria di conciliazione è una delle ipotesi individuate dal Legislatore (art. 7, comma 7, della L. n. 604/1966) che, derogando alla disciplina ordinaria, riconosce al lavoratore il diritto al “godimento” dell’Assicurazione Sociale per l’Impiego (ASpl), destinata a sostituire la “vecchia” indennità ordinaria di disoccupazione.

La diffida accertativa: tecniche di sopravvivenza

Anton Giulio Colonna, 20 marzo 2013

La recente circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 1 del 2013 ci offre l'opportunità di svolgere alcune riflessioni sull'istituto della "diffida accertativa per crediti patrimoniali" di cui all'art. 12 del D.lgs. 124/2004.

E' interessante notare come la circolare oltre ad indicazioni di carattere operativo offre anche una ricostruzione generale dogmatica della fattispecie quasi si sentisse l'esigenza di supportare e giustificare quest'istituto.

Viene in primo luogo evidenziata, dal Ministero, la peculiarità dell'Istituto – quella di essere un titolo esecutivo di formazione amministrativa per la soddisfazione di un diritto soggettivo privato – che tuttavia sarebbe coerente, da un parte, con la ratio di deflazionare il carico dei tribunali dall'altra con altri istituti "similari" come l'ordinanza ingiunzione ex art. 18 L. n. 689/1981 e la riscossione a mezzo ruoli esecutivi.

Altro passaggio rilevante della circolare è quello in cui si evidenzia che il credito, per essere oggetto di diffida accertativa può scaturire da una valutazione giuridica (finalizzata ad individuare la "certezza del diritto") dell'ispettore unita ad un accertamento di fatto ed, infine, da una valutazione contabile volta a determinare il quantum.

In conclusione tale istituto, anche secondo le recenti indicazioni ministeriali, potrebbe trovare applicazione in svariate ipotesi quali crediti retributivi da omesso pagamento; crediti di tipo indennitario; da maggiorazioni; TFR; crediti legati al demansionamento ovvero ex art. 36 Cost. ovvero derivanti dall'accertamento di lavoro sommerso.

Credo che (almeno su) una considerazione preliminare si possa certamente concordare: la diffida accertativa per crediti patrimoniale è (potenzialmente) uno strumento "dirompente" quanto agli effetti pratici. Questo istituto si accompagna infatti, è la stessa lettera della norma a precisarlo, ad una verifica ispettiva da parte delle Direzioni del Lavoro.

Verifica ispettiva, che, nella comune esperienza, è rivolta a controllare prima di tutto gli adempimenti e rilevare eventuali irregolarità dell'azienda sotto il profilo degli adempimenti in materia di lavoro.

Ciò a dire che all'esito della visita ispettiva l'azienda si potrebbe trovare ad affrontare da una parte i profili sanzionatori (spesso anche con risvolti penali) nei confronti della Pubblica Amministrazione, dall'altra, contestualmente ed immediatamente, molteplici pretese risarcitorie individuali già "accertate" e "consolidate" come vedremo in seguito.

L'ispettore accerta cioè, come visto, l'esistenza di crediti a favore dei singoli lavoratori, quali, ad esempio, straordinari non pagati, differenze retributive derivanti da errata applicazione di contratto collettivo, etc.

Dirò fin d'ora che non condivido affatto l'analisi della circolare.

Certamente la diffida accertativa per crediti patrimoniali è un istituto "peculiare".

Ma dobbiamo intenderci su quale accezione vogliamo dare a tale espressione.

La diffida accertativa, è, in altri termini, un titolo "eccentrico" – comunque del tutto atipico – perché sfugge a qualsiasi categoria dei titoli esecutivi: questi, come noto, possono provenire dal Giudice, da una dichiarazione unilaterale del debitore (cambiali, assegni, atti ricognitivi, etc...) o da una determinazione pattizia dei litiganti (ad esempio un verbale di conciliazione giudiziale).

Non è vero che vi sono nel nostro ordinamento istituti simili.

L'ordinanza Ingiunzione e le riscossioni a mezzo ruolo – citate nella circolare – attengono a sanzioni e/o comunque a crediti della Pubblica Amministrazione.

Nel caso della diffida accertativa patrimoniale abbiamo invece un titolo (a seguito del provvedimento del Direttore della DTL) esecutivo, di formazione stragiudiziale NON a favore della pubblica amministrazione che lo ha formato, ma a favore del lavoratore di cui l'ispettore abbia (unilateralmente) accertato un credito pecuniario.

Il che è diverso.

E da qui deriva la vera prima questione.

A ben vedere l'Ispettore ha il potere di fare (e la mia impressione, se solo ce ne fosse stato bisogno, è largamente confermata dalla circolare n. 1/2013) ciò che nemmeno un giudice "oserebbe": svolgere un'istruttoria secondo modalità inquisitorie e d'ufficio, compiere da solo tutte le valutazioni e operazioni di solito demandate ai periti del tribunale, ed infine dare una valutazione giuridica delle risultanze da lui acquisite.

Il tutto poi "consacrato" in un titolo esecutivo.

Viene cioè attribuito ad un soggetto un potere unilaterale ed in totale mancanza di contraddittorio molto ampio, anzi, fuori controllo.

Ecco perché la dottrina è unanime nel ritenere tale strumento della diffida inaccettabile e che si espone a numerosi e concorrenti profili di incostituzionalità.

Ma la questione centrale è, a ben vedere, un'altra ed è spesso singolarmente sottaciuta.

Il diritto di difesa del datore di lavoro.

Le ordinanze ingiunzioni, gli avvisi di addebito INPS, le cartelle esattoriali, prevedono rimedi giurisdizionali ad hoc, che cercano di fare da contrappeso ai (larghi) poteri attribuiti alla Pubblica

Amministrazione.

Nulla è previsto per le diffide accertative per crediti patrimoniali.

Quali possibili tecniche di difesa allora per il datore di lavoro?

Il ricorso al comitato regionale per i rapporti di Lavoro così come il tentativo di conciliazione presso la medesima autorità sono strumenti degni di menzione più che altro per il beneficio, temporalmente limitato e risolutivamente condizionato, di sospendere o dilazionare l'efficacia esecutiva del titolo. In ogni caso non certo sostitutivi di rimedi giurisdizionali.

La norma non prevede inoltre alcuna forma di inibitoria giudiziale.

La dottrina ha cercato di fornire risposte, non sempre soddisfacenti, anche e soprattutto sul piano pratico.

Una prima soluzione, subito accantonata, è quella dell'impugnazione davanti al TAR: trattandosi di diritti soggettivi e correlati obblighi del rapporto di lavoro deve infatti ritenersi pacifica la giurisdizione del giudice del lavoro.

Il rimedio della causa per l'accertamento negativo del diritto del lavoratore destinatario della diffida, soluzione che pure appare corretta sotto il profilo formale, ad avviso di chi scrive è rimedio di scarso interesse pratico (il problema sorge al momento dell'emissione della diffida, non prima) ed anche penalizzante per il datore di lavoro sotto il profilo degli oneri probatori.

Due sono i rimedi allora che si profilano.

Il primo è rappresentato dall'opposizione di cui all'art. 615 c.p.c. che, come noto, è azione rivolta a contestare il diritto dell'istante a procedere ad esecuzione forzata.

Vero che, a stretto diritto, la finalità che si intende perseguire non è la contestazione del diritto di procedere in esecuzione ma, come autorevole dottrina processual-civile ha chiarito, tale strumento dell'opposizione di merito, se concerne titoli di formazione stragiudiziale, deve permettere al debitore la facoltà di dedurre tutto quanto sarebbe stata sua facoltà fare in un normale processo di cognizione.

Spesso poi, nella prassi, il titolo esecutivo costituito dalla diffida viene utilizzato quale "prova scritta" per richiedere un'ingiunzione di pagamento, quindi il secondo rimedio, va da se, non potrà che essere l'opposizione a decreto ingiuntivo.

Ma anche in questo caso ciò che il Giudice è chiamato a fare è dare una interpretazione costituzionalmente orientata verificando, nel merito, la legittimità delle pretese contenute nella diffida accertativa, anche se il titolo opposto è, a stretto diritto, diverso (il decreto ingiuntivo) o se, a ben vedere, si mette in discussione non tanto il diritto a procedere ad esecuzione forzata ma il diritto sul cui presupposto si è intrapresa la procedura esecutiva: e questo perché diversamente opinando quel titolo finirebbe per godere di una sorta di immunità assoluta e perché, lo si ripete, manca un precedente accertamento giurisdizionale che ha portato alla formazione del titolo.

Dovrà essere fatta corretta applicazione poi dei principi in materia di ripartizione degli oneri probatori (è il lavoratore che dovrà provare il fondamento delle sue pretese) e da ultimo, ma non come ultima cosa, il Giudice dovrà poter sospendere l'efficacia esecutiva del titolo.

Tutti e due le azioni non sono, bene chiarirlo, pienamente soddisfacenti.

Necessario allora comunque sollevare la questione di costituzionalità, ripercorrendo – al fine di evidenziare il grave vulnus dell'ordinamento – tutte le problematiche relative alla compressione inaccettabile del diritto di difesa del “diffidato”.

Il tutto fino a quando, auspicabilmente, tale istituto non venga espunto dal nostro ordinamento. Istituto con cui, diversamente da quanto si legge nella circolare, non si “deflaziona” certo il carico dei Tribunali né, tantomeno, “si promuovono forme conciliative di risoluzione dei conflitti individuali di lavoro”, ma piuttosto si rafforza un comune sentire diffuso in larghe fasce della società che è sempre più insofferente a determinate forme di esercizio dei poteri autoritativi dello Stato in materia fiscale, contributiva e quant'altro e pretende un radicale ripensamento e “riduzione ad equità” di ciò.

Ultim'ora: la circolare sul contributo di licenziamento*Giampiero Falasca, 22 marzo 2013*

Circolare numero 44 del 22-03-2013

L'Inps fornisce i propri chiarimenti sul c.d. contributo di licenziamento. L'istituto spiega che per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni, la contribuzione da versare sarà pari a € 483,80 ($€1.180 \times 41\%$); quindi, per i soggetti che possono vantare 36 mesi di anzianità aziendale, l'importo massimo da versare nel 2013 sarà di € 1.451,00.

Il contributo non si paga in caso di dimissioni (ad eccezione di quelle per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità), risoluzioni consensuali, ad eccezione di quelle derivanti da procedura di conciliazione presso la D.T.L., nonché da trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici, decesso del lavoratore.

La diffida accertativa: tecniche di sopravvivenza*Antongiulio Colonna, 26 marzo 2013*

La recente circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 1 del 2013 ci offre l'opportunità di svolgere alcune riflessioni sull'istituto della "diffida accertativa per crediti patrimoniali" di cui all'art. 12 del D.lgs. 124/2004.

E' interessante notare come la circolare oltre ad indicazioni di carattere operativo offre anche una ricostruzione generale dogmatica della fattispecie quasi si sentisse l'esigenza di supportare e giustificare quest'istituto.

Viene in primo luogo evidenziata, dal Ministero, la peculiarità dell'Istituto – quella di essere un titolo esecutivo di formazione amministrativa per la soddisfazione di un diritto soggettivo privato – che tuttavia sarebbe coerente, da un parte, con la ratio di deflazionare il carico dei tribunali dall'altra con altri istituti "similari" come l'ordinanza ingiunzione ex art. 18 L. n. 689/1981 e la riscossione a mezzo ruoli esecutivi.

Altro passaggio rilevante della circolare è quello in cui si evidenzia che il credito, per essere oggetto di diffida accertativa può scaturire da una valutazione giuridica (finalizzata ad individuare la "certezza del diritto") dell'ispettore unita ad un accertamento di fatto ed, infine, da una valutazione contabile volta a determinare il quantum.

In conclusione tale istituto, anche secondo le recenti indicazioni ministeriali, potrebbe trovare applicazione in svariate ipotesi quali crediti retributivi da omesso pagamento; crediti di tipo indennitario; da maggiorazioni; TFR; crediti legati al demansionamento ovvero ex art. 36 Cost. ovvero derivanti dall'accertamento di lavoro sommerso.

Credo che (almeno su) una considerazione preliminare si possa certamente concordare: la diffida accertativa per crediti patrimoniale è (potenzialmente) uno strumento "dirompente" quanto agli effetti pratici. Questo istituto si accompagna infatti, è la stessa lettera della norma a precisarlo, ad una verifica ispettiva da parte delle Direzioni del Lavoro.

Verifica ispettiva, che, nella comune esperienza, è rivolta a controllare prima di tutto gli adempimenti e rilevare eventuali irregolarità dell'azienda sotto il profilo degli adempimenti in materia di lavoro. Ciò a dire che all'esito della visita ispettiva l'azienda si potrebbe trovare ad affrontare da una parte i profili sanzionatori (spesso anche con risvolti penali) nei confronti della Pubblica Amministrazione, dall'altra, contestualmente ed immediatamente, molteplici pretese risarcitorie individuali già "accertate" e "consolidate" come vedremo in seguito.

L'ispettore accerta cioè, come visto, l'esistenza di crediti a favore dei singoli lavoratori, quali, ad esempio, straordinari non pagati, differenze retributive derivanti da errata applicazione di contratto collettivo, etc.

Dirò fin d'ora che non condivido affatto l'analisi della circolare.

Certamente la diffida accertativa per crediti patrimoniali è un istituto "peculiare".

Ma dobbiamo intenderci su quale accezione vogliamo dare a tale espressione.

La diffida accertativa, è, in altri termini, un titolo "eccentrico" – comunque del tutto atipico – perché sfugge a qualsiasi categoria dei titoli esecutivi: questi, come noto, possono provenire dal Giudice, da una dichiarazione unilaterale del debitore (cambiali, assegni, atti ricognitivi, etc...) o da una determinazione pattizia dei litiganti (ad esempio un verbale di conciliazione giudiziale).

Non è vero che vi sono nel nostro ordinamento istituti simili.

L'ordinanza Ingiunzione e le riscossioni a mezzo ruolo – citate nella circolare – attengono a sanzioni e/o comunque a crediti della Pubblica Amministrazione.

Nel caso della diffida accertativa patrimoniale abbiamo invece un titolo (a seguito del provvedimento del Direttore della DTL) esecutivo, di formazione stragiudiziale NON a favore della pubblica amministrazione che lo ha formato, ma a favore del lavoratore di cui l'ispettore abbia (unilateralmente) accertato un credito pecuniario.

Il che è diverso.

E da qui deriva la vera prima questione.

A ben vedere l'Ispettore ha il potere di fare (e la mia impressione, se solo ce ne fosse stato bisogno, è largamente confermata dalla circolare n. 1/2013) ciò che nemmeno un giudice "oserebbe": svolgere un'istruttoria secondo modalità inquisitorie e d'ufficio, compiere da solo tutte le valutazioni e operazioni di solito demandate ai periti del tribunale, ed infine dare una valutazione giuridica delle risultanze da lui acquisite.

Il tutto poi "consacrato" in un titolo esecutivo.

Viene cioè attribuito ad un soggetto un potere unilaterale ed in totale mancanza di contraddittorio molto ampio, anzi, fuori controllo.

Ecco perché la dottrina è unanime nel ritenere tale strumento della diffida inaccettabile e che si espone a numerosi e concorrenti profili di incostituzionalità.

Ma la questione centrale è, a ben vedere, un'altra ed è spesso singolarmente sottaciuta. Il diritto di difesa del datore di lavoro.

Le ordinanze ingiunzioni, gli avvisi di addebito INPS, le cartelle esattoriali, prevedono rimedi giurisdizionali ad hoc, che cercano di fare da contrappeso ai (larghi) poteri attribuiti alla Pubblica

Amministrazione.

Nulla è previsto per le diffide accertative per crediti patrimoniali.

Quali possibili tecniche di difesa allora per il datore di lavoro?

Il ricorso al comitato regionale per i rapporti di Lavoro così come il tentativo di conciliazione presso la medesima autorità sono strumenti degni di menzione più che altro per il beneficio, temporalmente limitato e risolutivamente condizionato, di sospendere o dilazionare l'efficacia esecutiva del titolo. In ogni caso non certo sostitutivi di rimedi giurisdizionali.

La norma non prevede inoltre alcuna forma di inibitoria giudiziale.

La dottrina ha cercato di fornire risposte, non sempre soddisfacenti, anche e soprattutto sul piano pratico.

Una prima soluzione, subito accantonata, è quella dell'impugnazione davanti al TAR: trattandosi di diritti soggettivi e correlati obblighi del rapporto di lavoro deve infatti ritenersi pacifica la giurisdizione del giudice del lavoro.

Il rimedio della causa per l'accertamento negativo del diritto del lavoratore destinatario della diffida, soluzione che pure appare corretta sotto il profilo formale, ad avviso di chi scrive è rimedio di scarso interesse pratico (il problema sorge al momento dell'emissione della diffida, non prima) ed anche penalizzante per il datore di lavoro sotto il profilo degli oneri probatori.

Due sono i rimedi allora che si profilano.

Il primo è rappresentato dall'opposizione di cui all'art. 615 c.p.c. che, come noto, è azione rivolta a contestare il diritto dell'istante a procedere ad esecuzione forzata.

Vero che, a stretto diritto, la finalità che si intende perseguire non è la contestazione del diritto di procedere in esecuzione ma, come autorevole dottrina processual-civiltistica ha chiarito, tale strumento dell'opposizione di merito, se concerne titoli di formazione stragiudiziale, deve permettere al debitore la facoltà di dedurre tutto quanto sarebbe stata sua facoltà fare in un normale processo di cognizione. Spesso poi, nella prassi, il titolo esecutivo costituito dalla diffida viene utilizzato quale "prova scritta" per richiedere un'ingiunzione di pagamento, quindi il secondo rimedio, va da se, non potrà che essere l'opposizione a decreto ingiuntivo.

Ma anche in questo caso ciò che il Giudice è chiamato a fare è dare una interpretazione costituzionalmente orientata verificando, nel merito, la legittimità delle pretese contenute nella diffida accertativa, anche se il titolo opposto è, a stretto diritto, diverso (il decreto ingiuntivo) o se, a ben vedere, si mette in discussione non tanto il diritto a procedere ad esecuzione forzata ma il diritto sul cui presupposto si è intrapresa la procedura esecutiva: e questo perché diversamente opinando quel titolo finirebbe per godere di una sorta di immunità assoluta e perché, lo si ripete, manca un precedente accertamento giurisdizionale che ha portato alla formazione del titolo.

Dovrà essere fatta corretta applicazione poi dei principi in materia di ripartizione degli oneri probatori (è il lavoratore che dovrà provare il fondamento delle sue pretese) e da ultimo, ma non come ultima cosa, il Giudice dovrà poter sospendere l'efficacia esecutiva del titolo.

Tutti e due le azioni non sono, bene chiarirlo, pienamente soddisfacenti.

Necessario allora comunque sollevare la questione di costituzionalità, ripercorrendo – al fine di evidenziare il grave vulnus dell'ordinamento – tutte le problematiche relative alla compressione inaccettabile del diritto di difesa del “diffidato”.

Il tutto fino a quando, auspicabilmente, tale istituto non venga espunto dal nostro ordinamento. Istituto con cui, diversamente da quanto si legge nella circolare, non si “deflaziona” certo il carico dei Tribunali né, tantomeno, “si promuovono forme conciliative di risoluzione dei conflitti individuali di lavoro”, ma piuttosto si rafforza un comune sentire diffuso in larghe fasce della società che è sempre più insofferente a determinate forme di esercizio dei poteri autoritativi dello Stato in materia fiscale, contributiva e quant'altro e pretende un radicale ripensamento e “riduzione ad equità” di ciò.

Call center e lavoro a progetto: la circolare-burla del Ministero del Lavoro

Giampiero Falasca, 3 aprile 2013

Il Ministero del lavoro ha pubblicato una sorprendente circolare sul lavoro a progetto nei call center, che racchiude in sé tutti i vizi del nostro modo di gestire il lavoro.

La storia nasce l'estate scorsa, quando il settore dei call center riesce a far approvare una norma che dice – o meglio vorrebbe dire – che la legge Fornero e l'obbligo di progetto non si applicano al settore dei call center che fanno attività outbound.

La norma è scritta talmente male da essere quasi inapplicabile: non dice quale parte della normativa non si applica ai call center, non spiega cosa sono i call center outbound, subordina l'esenzione alla presenza di almeno 20 dipendenti e, soprattutto, all'applicazione di compensi previsti dai contratti collettivi. Appena approvata questa disastrosa disposizione, ci si accorge che di fatto nulla è cambiato. Un Paese serio interverrebbe cambiando la regola (o forse un Paese serio non farebbe regole ed eccezioni, ma a questo non arriveremo mai).

L'Italia, si sa, non ama i percorsi chiari, ma preferisce le scorciatoie. Ed ecco il capolavoro della circolare: la legge resta com'era (pasticciata e inapplicabile) ma il Ministero del Lavoro, con un atto privo di qualsiasi efficacia normativa, prova a convincere tutti che la norma è chiara e funziona così com'è: basta interpretarla.

Così, la circolare spiega che l'esenzione si applica a tutti i call center (ma la legge non dice questo, fissa in maniera chiara una soglia...), che non si applica il progetto ma le altre norme sulla collaborazione restano in vigore (non sta scritto da nessuna parte, ma il Ministero non se ne cura) e poi conclude con un capolavoro assoluto.

Mentre la legge dice che la deroga vale solo se sono pagati compensi previsti dai contratti collettivi per i lavoratori a progetto, il Ministero tira fuori una regola diversa: non serve firmare accordi collettivi, se non ci sono si usano quelli dei lavoratori subordinati!

Questa accozzaglia di interpretazioni incollate in maniera confusa e disordinata non è solo sgangherata, è anche molto pericolosa: le aziende possono pensare che la circolare ha una qualche efficacia interpretativa, ma non è vero.

Il rischio di seguire queste ardite letture ricade, quindi, tutto sulle imprese, che potrebbero trovarsi a scoprire, davanti a un tribunale del lavoro, che le regole vanno interpretate diversamente da come dice il Ministero del lavoro.

Detassazione e produttività: la circolare del Ministero

Ferruccio Pezzulla, 5 aprile 2013

Con la circolare n. 15 del 3 aprile 2013, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito quale sarà l'ambito di applicazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (pubblicato in GU n. 75 del 29 marzo 2013) con riguardo alle somme erogate a titolo di retribuzione di produttività.

Si tratta delle "misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro", già previste dall'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012, che aveva rimandato ad un apposito D.P.C.M. per l'indicazione delle modalità di attuazione dell'agevolazione.

Nei limiti delle risorse stanziare (950 milioni di euro per l'anno 2013, 400 milioni per l'anno 2014 e 200 milioni per il 2015), le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività sono soggette ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, pari al 10%. Il predetto decreto ha stabilito che l'erogazione di tali somme deve avvenire "in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale (...) ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda". Si precisa che i contratti collettivi in questione debbano essere sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale, ovvero da rappresentanze sindacali operanti in azienda. Il riferimento, pertanto, a "rappresentanze sindacali operanti in azienda" e agli "accordi interconfederali" sul piano nazionale, lascia intendere che il legislatore abbia voluto indicare tanto RSA, quanto RSU. Differenza non è di poco conto, in quanto è noto che RSA e RSU sono due organismi di rappresentanza sindacale per i lavoratori dipendenti. Le RSU ("Rappresentanza Sindacale Unitaria") vengono elette da tutti i lavoratori presenti in azienda, indipendentemente dalla loro iscrizione ad un sindacato. Invece, le RSA ("Rappresentanza Sindacale Aziendale") sono elette dagli iscritti ad un particolare sindacato. Quindi, le RSU hanno la rappresentanza generale dei lavoratori e partecipano alla contrattazione aziendale, invece le RSA tutelano, se cos' si può dire, i soli iscritti al sindacato e non partecipano alla contrattazione aziendale.

Inoltre, secondo l'art. 1 del Decreto:

- l'imposta sostitutiva trova applicazione con esclusivo riferimento al settore privato in relazione ai titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore nell'anno 2012 ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate, sempre nel 2012, alla analoga agevolazione prevista dall'art. 2 del D.L. n. 93/2008 (conv. da L. 126/2008);

- la retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'imposta sostitutiva non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso dell'anno 2013, ad euro 2.500 lordi;

- restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell'art. 2 del citato D.L. n. 93/2008, in materia di formazione del reddito ai fini fiscali e della determinazione della situazione economica equivalente, alla applicabilità della imposta sostitutiva da parte del sostituto d'imposta, all'accertamento, alla riscossione, alle sanzioni ed al contenzioso.

L'art. 2 del Decreto specifica, inoltre, cosa debba intendersi per retribuzione di produttività, precisando che, a tal riguardo, si intendono "le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/ innovazione".

Le voci retributive devono intendersi separatamente valorizzate all'interno della contrattazione collettiva, suscettibili di variazione in relazione all'andamento dell'impresa.

Inoltre, in base all'art. 3 è sono previste alcune disposizioni di carattere procedurale finalizzate sia al monitoraggio dello sviluppo delle misure previste dal decreto medesimo, sia in relazione alla verifica di conformità degli accordi alle disposizioni dello stesso decreto.

A tal fine, infatti, è previsto che i datori di lavoro siano tenuti a "depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato alle disposizioni del presente Decreto".

Sul punto, la circolare ha precisato che con riferimento ai contratti già in vigore prima dell'entrata in vigore del D.P.C.M. il predetto termine di trenta giorni non può che decorrere a partire dalla data di entrata in vigore del decreto medesimo.

Per i contratti eventualmente già depositati, eventualmente, è sufficiente una autodichiarazione.

Detassazione dei premi: come scrivere gli accordi

Giampiero Falasca, 17 aprile 2013

Sono operativi gli incentivi fiscali per la retribuzione di produttività: proviamo a fare il punto su come ottenerli.

Le aziende che vogliono ottenere la tassazione separata su una parte delle somme (fino a 2500 euro lordi) pagate ai lavoratori (non tutti, solo quelli il cui reddito lordo non ha superato i quarantamila euro nel 2012) in cambio dell'incremento di produttività, devono stipulare un accordo sindacale.

Questo accordo, innanzitutto, dovrà essere di livello territoriale, valido quindi per gruppi di lavoratori e imprese ricadenti in un certo territorio (una provincia, una regione), oppure di livello aziendale, sottoscritto tra la singola impresa e le rappresentanze sindacali operanti in azienda.

L'accordo, inoltre, dovrà avere un contenuto impegnativo, in quanto le parti potranno assoggettare alla tassazione separata solo le somme che rientreranno – in via alternativa – in due possibili situazioni. Una prima ipotesi potrà riguardare le somme pagate sulla base di indicatori oggettivi di risultati specifici: produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Questa soluzione potrà essere attuata mediante la definizione, nell'accordo collettivo, di indicatori carattere quantitativo capaci di misurare alcuni elementi (ad esempio, l'aumento della produttività individuale, i progressi compiuti da specifici reparti nella riduzione dei tempi di lavoro, ecc.). La legge non esclude categoricamente l'utilizzo di indicatori qualitativi, ma questi dovrebbero avere un chiaro collegamento con obiettivi incrementi di produttività.

La seconda ipotesi che consentirà di accedere alla tassazione separata è quella in cui le somme traggano origine da un accordo di secondo livello che disciplina alcune specifiche situazioni (coincidenti in larga misura con le ipotesi individuate dalle parti sociali nell'accordo sulla produttività del novembre scorso): orari flessibili, smaltimento ferie, utilizzo nuove tecnologie, mansioni fungibili.

Chi vorrà seguire questa strada si troverà di fronte a una grande complessità, in quanto il decreto prevede che gli accordi collettivi di questo tipo dovranno prevedere "l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento" individuate dal decreto. Con questa frase alquanto oscura, il decreto sembra voler dire che le voci retributive potranno detassate solo se avranno come base di riferimento accordi collettivi che disciplinano pacchetto integrato di misure, e precisamente almeno 3 di quelle previste dalla nuova regolamentazione. Per fare un esempio, gli accordi dovrebbe prevedere misure che flessibilizzano l'orario, consentono una fungibilità di mansioni, regolamentano l'uso di nuove tecnologie oppure, togliendo una di quelle appena elencate, prevedono lo smaltimento delle ferie in giorni singoli. La stipula di questi accordi sarà molto complessa, è quindi è presumibile che le aziende

e le parti sociali investire massicciamente sul primo canale, quello che considera sufficiente una misurazione oggettiva della produttività.

Dopo aver firmato l'accordo, le aziende dovranno depositarlo presso le Direzioni territoriali del lavoro, allegando una dichiarazione nella quale si conferma che l'intesa contiene misure coerenti con la normativa sulla produttività.

Il deposito non viene richiesto ai fini di validità delle intese, e quindi è presumibile che la data di decorrenza della tassazione agevolata andrà riferita al momento della firma degli accordi collettivi.

L'inutile dittatura delle circolari*Giampiero Falasca, 24 aprile 2013*

Sono attese come il verbo infallibile, quando escono danno vita a titoli di giornale, approfondimenti vari, commenti di esperti; orientano i comportamenti delle aziende, che cambiano le loro scelte in funzione di quello che dicono. Sono le circolari interpretative, mostro giuridico assunto agli onori della cronaca nell'ultimo decennio come strumento di interpretazione delle leggi del lavoro. Appena viene approvata una riforma, il Ministero del lavoro inizia a pubblicare, con una cadenza periodica (probabilmente studiata, come fosse un romanzo d'appendice) una lunga lista di circolari che hanno la pretesa di chiarire quello che dice la legge. L'estensore di turno non resiste, tuttavia, alla tentazione di metterci del suo, e ogni circolare finisce per dare qualche interpretazione creativa, aggiuntiva o modificativa, della legge.

Poco male, si potrebbe dire: in fondo, gli operatori hanno il vantaggio di sapere dal Ministero cosa devono fare per mettersi al riparo dai problemi.

E invece il problema sta proprio in questo: le circolari non servono a nulla, nel senso che il Giudice del lavoro – ovviamente, aggiungiamo noi, perché certo non si può assoggettare la legge al potere esecutivo – non è minimamente vincolato dal contenuto della circolare, ma può adottare un'interpretazione diversa ed opposta.

Quando questo accade, si viene a creare un corto circuito che aumenta il caos – già notevole – del sistema lavoristico, in quanto degli operatori vengono sanzionati sul piano giudiziario pur avendo seguito dettagliatamente le istruzioni del Ministero.

Prima di dare frettolosamente la colpa al Giudice, bisognerebbe riflettere sul fatto che questo corto circuito è creato dal cattivo utilizzo della circolare, che non ha la forza di cambiare la legge e quindi non dovrebbe lanciarsi in interpretazioni della stessa.

Il caso più recente ed eclatante riguarda l'obbligo di seguire la procedura di conciliazione in DTL per i casi di superamento del comports: il Ministero del lavoro ha escluso, con circolare, che la procedura vada seguita, ma i Tribunali hanno avuto posizioni opposte. Ma se anche un solo Tribunale smentisce la circolare, a cosa è servito emanarla? L'azienda che è stata sanzionata perché ha seguito il consiglio del Ministero, ha qualche buona ragione per chiedere conto di questo?

Lavoratrici madri: quello che c'è di buono (poco) nella legge Fornero

Pasquale Siciliani, 6 maggio 2013

Nel mare di incongruenze e complicazioni delle novità introdotte dalla legge Fornero una nota positiva riguarda l'introduzione della possibilità per la madre lavoratrice di chiedere, al termine del congedo di maternità obbligatorio e in alternativa al congedo parentale, voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting ovvero un contributo alle spese sostenute per l'asilo nido. Questa facoltà, da esercitarsi esclusivamente negli undici mesi successivi al congedo obbligatorio e per un limite di massimo sei mesi, rappresenta un significativo passo in avanti verso la conciliazione della vita professionale con la cura dei figli, riducendo le difficoltà che le lavoratrici madri incontrano nella traumatica e dannosa interruzione della propria carriera al fine di poter badare alla prole.

La circolare INPS n. 43 del 28 marzo 2013 ha definito le modalità applicative di questa innovativa – almeno nel nostro paese – misura.

Quanto all'ambito di applicazione, la circolare specifica che la lavoratrice madre, anche adottiva o affidataria, può richiedere la corresponsione di voucher per servizi di baby sitting ovvero, in alternativa, un contributo per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi accreditati (leggesi asili nido) tra quelli rientranti nell'apposito elenco gestito dall'INPS. Il contributo può essere chiesto anche se la lavoratrice ha già usufruito in parte del congedo parentale purché entro i limiti previsti (entro gli 11 mesi successivi al congedo di maternità e per un massimo di 6 mesi). La misura viene estesa anche alle lavoratrici iscritte alla gestione separata (sebbene per un massimo di 3 mesi), comprese le libere professioniste, che non risultino iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria o non siano pensionate. Sono ammesse domande per più figli qualora ricorrano i requisiti per ciascun figlio.

L'importo del beneficio è di 300 euro mensili che verranno erogati fino ad un massimo di 6 mesi a fronte della rinuncia della lavoratrice beneficiaria al corrispettivo periodo di congedo parentale. Le lavoratrici part-time potranno usufruire del beneficio in misura proporzionale alla ridotta entità della prestazione lavorativa.

La circolare chiarisce che i voucher verranno rilasciati dalla sede provinciale INPS territorialmente competente in base alla residenza o domicilio dichiarati nel bando di partecipazione. Il contributo verrà invece erogato direttamente alla struttura prescelta dietro esibizione da parte della struttura in questione della documentazione attestante la effettiva fruizione del servizio.

Per accedere al contributo le lavoratrici dovranno partecipare al bando presentando domanda telematica all'INPS e il contributo sarà erogato nei limiti della copertura finanziaria. Sulla base delle domande verrà stilata una graduatoria delle lavoratrici ammesse al beneficio.

www.lavoroeimpresa.com

Queste in sintesi le principali caratteristiche di questo efficace strumento che al contempo fornisce un temporaneo aiuto economico alle famiglie (chi non ha bisogno di una tata o si scoraggia di fronte agli esosi costi degli asili nido) e tutela la produttività delle imprese le quali non dovranno fare a meno alle prestazioni delle lavoratrici per via della necessaria rinuncia (anche parziale) al congedo parentale per ottenere il beneficio.

Purtroppo l'iniziativa, seppur encomiabile, presenta ancora delle imperfezioni. Ad esempio non è chiaro perché la misura sia limitata soltanto ai primi undici mesi successivi alla maternità obbligatoria e non all'intero periodo dei primi otto anni di vita del bambino nel quale, invece, può essere richiesto il congedo parentale. Nell'ottica delle pari opportunità sarebbe forse stata apprezzabile l'estensione del beneficio anche ai padri, i quali possono usufruire del congedo parentale al pari delle lavoratrici madri. Infine una norma di raccordo sarebbe stata necessaria per chi ha già sottoscritto un contratto con la colf applicando differenti modalità di pagamento.

A parte questi dettagli, la misura, ancora poco conosciuta, tende la mano alla flessibilità del lavoro e fornisce un concreto aiuto alle famiglie. Ci auguriamo che il nuovo Governo prosegua su questa linea.

Call center e lavoro a progetto: ennesima, inutile circolare del Ministero*Giampiero Falasca, 16 luglio 2013*

Con circolare n. 37 del 12 luglio scorso, il Ministero del lavoro è tornato a fornire la propria interpretazione della norma – contenuta nella legge n. 134/2012, il c.d. decreto sviluppo della scorsa estate – che ha attenuato, per il settore dei call center, la portata di alcune norme contenute nella riforma Fornero e nella legge Biagi in materia di lavoro a progetto. Tale norma, come noto, ha creato molti grattacapi agli interpreti, a causa di una formulazione incerta e, in alcuni passaggi, contraddittoria, tanto che il Ministero ha dovuto diramare lo scorso anno una lunga circolare interpretativa (la n. 29/2012). La circolare appena pubblicata ritorna su alcuni aspetti di tale disciplina e, in particolare, affronta la questione più importante: in cosa si concretizza la previsione che esclude, per i servizi resi dai call center in regime di outbound, l'applicabilità delle norme contenute nella legge Biagi e modificate dalla legge Fornero. A tale riguardo, il Ministero spiega che l'esclusione si concretizza nell'inapplicabilità, per i predetti servizi, delle norme che impongono il collegamento del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ad uno specifico progetto. In secondo luogo, l'interpello affronta il tema delle attività che possono rientrare nell'ambito di esenzione normativa. A tale proposito, viene precisato che tra le attività dei call center che beneficiano del regime agevolato rientrano anche le attività di ricerca di mercato, statistiche e scientifiche, indipendentemente da una contestuale vendita di prodotti e servizi. Infine, l'interpello ribadisce che l'esenzione prevista dalla norma si applica solo se il contratto di collaborazione preveda il pagamento di un corrispettivo stabilito da un contratto collettivo che regola in maniera specifica tali prestazioni. Tuttavia, osserva il Ministero, se un contratto collettivo apposito non viene definito dalle parti sociali, è possibile applicare i minimi retributivi fissati dai contratti collettivi vigenti per quei lavoratori subordinati che svolgono mansioni affini, per competenza ed esperienza, ai compiti affidati al collaboratore. La circolare dovrà essere applicata con grande cautela dalle aziende, in quanto questo vincola solo i dipendenti del Ministero e gli organi di vigilanza, mentre non ha contenuto precettivo per il giudice; in un quadro normativo così impreciso, tale considerazione ha una valenza essenziale, in quanto è molto alto il rischio che emergano letture e interpretazioni differenti da quelle appena ricordate.

Riforma lavoro: la circolare del Ministero

Giampiero Falasca, 30 agosto 2013

Il Ministero del Lavoro ha fornito i primi chiarimenti sulla recente riforma legislativa.

Per leggere il testo della circolare:

http://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Circolare_29_agosto_2013_n.35.pdf

Obblighi formativi: il punto dopo gli interpelli del Ministero del lavoro

Stefania Cordeddu, 10 dicembre 2013

L'obbligo di formazione

1. Sussiste per il datore di lavoro l'obbligo di provvedere alla formazione dei lavoratori, che pur mantenendo la medesima qualifica, vengono trasferiti da un servizio all'altro della medesima azienda?
2. Per i lavoratori sospesi dall'attività lavorativa e beneficiari di una prestazione di sostegno al reddito in costanza del rapporto di lavoro, si possono ricomprendere gli obblighi formativi in tema di salute e sicurezza tra gli obblighi formativi indicati dall'art. 4, co. 40, L. n. 92/2012?

Al primo quesito:

Risponde il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali con una Nota del 27/11/2013, n. 20791. L'art. 37, co. 4 lett. b), D. Lgs. 81/2008 recita: "la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione: ...b) dei trasferimenti o cambiamenti di mansioni".

Il potere di modificare il luogo di esecuzione della prestazione, trasferimento, e quello di cambiare le mansioni alle quali il lavoratore è adibito, è espressione del c.d. ius variandi e rientra tra i poteri direttivi e modificativi del datore lavoro. Tale potere incontra dei limiti che sono indicati dall'art. 2103 c.c. Dalla lettura dell'art. 37 emerge che i casi in cui è previsto l'obbligo formativo sono:

- Costituzione del rapporto di lavoro o inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- Trasferimento o cambiamento di mansioni;
- Introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi;

tutti questi casi si caratterizzano per una sostanziale variazione dei rischi a cui potenzialmente potrebbe essere esposto il lavoratore in relazione al suo inserimento nell'organizzazione lavorativa dell'azienda ed alle caratteristiche che contraddistinguono le competenze acquisite dal lavoratore medesimo, tali da richiedere un adeguamento formativo. In tale ottica deve essere analizzato il trasferimento del lavoratore da un servizio all'altro della medesima azienda a prescindere dalla qualifica contrattualmente individuata.

Ad avviso del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, la fattispecie del trasferimento assume rilevanza ai fini degli obblighi formativi solo dal punto di vista della valutazione dei rischi. La necessità di integrare la formazione del lavoratore nel caso in cui lo stesso venga trasferito nell'ambito della stessa azienda andrà valutata in considerazione della prestazione di lavoro nel nuovo servizio al quale è trasferito. Infatti tale nuovo servizio potrebbe esporre il lavoratore a rischi sui quali non è stato

precedentemente formato. Occorre, pertanto, aver riguardo del luogo dove è si andrà svolgerà la prestazione.

In fine, qualora il lavoratore, pur mantenendo la medesima qualifica, venga destinato a mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, dovrà essere sottoposto ad una formazione specifica. Nel caso in cui il lavoratore venga trasferito ad altro ufficio o reparto della stessa unità produttiva, pur svolgendo le stesse mansioni, il datore di lavoro dovrà considerare l'opportunità di programmare eventuali aggiornamenti formativi necessari, tenendo conto della sussistenza di effettive e concrete esigenze di adeguamento del patrimonio formativo del dipendente.

Al secondo quesito:

Risponde il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'Interpello n. 16/2013. L'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008 disciplina l'obbligo di formazione e addestramento dei lavoratori in materia di salute e sicurezza. Il co. 12 del medesimo articolo precisa che l'erogazione della formazione debba avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. Sorge dubbio se l'obbligo formativo ex D. Lgs n. 81/2008, che richiede lo svolgimento della formazione durante l'orario di lavoro possa essere riconducibile tra quello previsto dalla L. n. 92/2012, che impone ai lavoratori sospesi dall'attività lavorativa l'effettivo e regolare svolgimento di corsi di formazione o di riqualificazione per la fruizione dei trattamenti a sostegno del reddito. Il legislatore ha, quindi inteso precisare che la formazione in materia di salute e sicurezza, essendo finalizzata all'attività lavorativa, non può avvenire al di fuori dell'orario di lavoro per non intaccare il tempo libero, che deve rimanere a disposizione del lavoratore.

La formazione ex D. Lgs n. 81/2008 ha il fine di rendere il lavoratore consapevole dei rischi insiti nella propria attività e sia in grado di svolgere la propria prestazione in sicurezza. Altro è lo scopo tipico della formazione contemplata dalla L. n. 92/2012 che riguarda la capacità professionale del lavoratore in relazione o al lavoro dal quale risulta momentaneamente sospeso o alla nuova attività alla quale accederà in virtù della riqualificazione lavorativa. Da questo punto di vista appare evidente come la formazione oggetto delle due discipline normative in questione sia differente e ciò giustifica anche il diverso momento nel quale risulta elargirla.

È possibile concludere che nella formazione indicata dalla L. n. 92/2012 possono farsi rientrare i solo corsi di aggiornamento e formazione erogati nel corso del rapporto di lavoro, funzionali al reinserimento lavorativo e alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Riferimenti: art. 37, D. Lgs. 81/2008; art. 2103 c.c.; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Nota del 27/11/2013, n. 20791; all'art. 4, comma 40, L. n. 92/2012; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello n. 16/2013.

La Cassa in deroga non muore mai. In arrivo le linee guida per il 2014.

Giampiero Falasca, 11 dicembre 2013

Anche nel 2014 avremo la cassa in deroga, istituto eccezionale – in teoria – ma ormai diventato strutturale. Secondo la legge Fornero, alla fine del 2016 il sistema della cassa in deroga dovrebbe essere sostituito con i fondi di solidarietà bilaterali; il condizionale è obbligatorio, se si considera che questi fondi dovrebbero essere già operativi e, invece, a parte alcune eccezioni, non sono stati costituiti dalle parti sociali.

La bozza di decreto elaborata dal Ministero del lavoro (che per entrare in vigore dovrà essere approvata dalla Conferenza Stato Regioni) prevede regole e condizioni più restrittive per l'accesso a questo ammortizzatore, per il periodo che dovrà trascorrere per la sua definitiva estinzione.

Il decreto sulla nuova cassa in deroga definisce innanzitutto quali saranno le causali di accesso al trattamento per l'anno venturo: situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'azienda o ai lavoratori, situazioni temporanee di mercato, crisi aziendali, ristrutturazioni o riorganizzazioni.

Resta esclusa invece la possibilità di accedere al trattamento di cassa in deroga nei casi di cessazione dell'attività aziendale. Lo schema di decreto definisce anche i requisiti individuali di accesso al trattamento. Potranno fruire della cassa in deroga solo gli operai, gli impiegati o i quadri in possesso di un'anzianità aziendale pari ad almeno 12 mesi; inoltre, il trattamento potrà essere concesso a condizioni che questi lavoratori siano assunti da soggetti giuridici qualificati come imprese (vengono escluse, quindi, le associazioni e i datori di lavoro individuali).

Lo schema di decreto definisce anche la procedura di concessione del trattamento. A tale riguardo, si prevedono due fasi distinte.

La prima fase, nella quale viene presentata la domanda, viene gestita dall'Inps, che riceve la domanda entro il giorno 25 del mese successivo a quello nel quale finisce la settimana durante la quale è stata avviata la sospensione lavorativa. Per i soggetti che presentano tardivamente la domanda, si prevede il diritto al pagamento solo a partire da una settimana prima dell'istanza.

La seconda fase, finalizzata ad istruire la domanda, viene gestito dalla Regione o dal Ministero (per le crisi che varcano i confini di una singola regione). Il decreto precisa che la cassa in deroga non potrà essere concessa prima che siano stati utilizzati del tutto gli strumenti ordinari di flessibilità, compreso quello delle smaltimento delle ferie arretrate.

Il decreto rivede anche i limiti di durata massima del trattamento. Secondo lo schema, la cassa non potrà durare più di 8 mesi nel corso del 2014; tale durata scenderà ancora nel biennio 2015-2016 (6

mesi l'anno, e 12 nel biennio, per le imprese fuori dall'area Cigs, 5 mesi l'anno, e 11 nel biennio, per le imprese in area Cigs).

Lo schema di decreto si occupa anche della mobilità in deroga, per la quale viene adottato lo stesso impianto restrittivo: pur se i requisiti di accesso sono identici a quelli previsti per chi viene collocato in mobilità secondo la legge n. 223/1991, gli importi del trattamento sono di gran lunga inferiori (tra i 5 e i 7 mesi).

RIFORME

Il lavoro e le sue riforme*Mauro Soldera, 1 marzo 2013*

Vorrei intervenire sul dibattito in merito alla riforme della prossima legislatura.

Avverto subito che non sarò in grado di esprimere ricette salvifiche o realmente innovative per il nostro mercato del lavoro. I sintomi della malattia che lo affliggono, del resto, sono tanto palesi e conclamati che accogliere anche la sola indicazione della semplificazione porterebbe estremo sollievo al paziente. E con ciò non intendo qualche riorganizzazione qua e là, l'ennesima riforma che per ogni capitolo del corposo manuale del lavoro modifichi un qualche elenco, spostati in avanti o indietro un termine, chiami le clausole elastiche flessibili e quelle flessibili elastiche...

Siccome è storia ormai consolidata che ogni cambio di governo non ci lasci liberi da un "opportuno" intervento nel campo del lavoro, ho un filo di terrore al pensiero di una nuova controriforma, ma al contempo non voglio, non riesco, ad abbandonare la speranza che una nuova riforma ci sia; purché di sole abrogazioni si tratti.

E già questo sarebbe estremamente innovativo a ben pensarci!

Gli avvocati non dovrebbero mai avventurarsi in critiche verso chi ha concesso loro tante e corpose occasioni di lavoro in questi anni e tanto meno suggerire soluzioni che potrebbero ridurne le attività; ma in questo momento è tanto più doloroso il pensiero di dover aggiornare un'altra volta le slide ed i documenti con le nuove modifiche apportate alle possibilità di utilizzo del lavoro accessorio.

Non sfugge il pensiero – in pura provocazione – che una cospicua serie di abrogazioni, del resto, avrebbe l'indubbio vantaggio di salvarci un po' dalle incerte formulazioni normative sperimentate negli anni. Da quelle norme che appena le leggi già pensi alla futura circolare ministeriale che nella migliore delle ipotesi cercherà di spiegarle, nella peggiore intenderà modificarle in ragione di una qualche "peculiarità di settore"; (con buona pace delle fonti del diritto).

Doveroso fermarsi qui, perché questa strada è troppo facile, va detto.

A voler tentare maggiore serietà, tra le infinite osservazioni e proposte che si esprimono e si potrebbero esprimere sul lavoro, andrebbe detto che il punto essenziale risiede nella necessità che il lavoro sia veramente e profondamente liberato.

Dalle troppe, confuse, sovrapposte, inutili, incongruenti norme è un'evidenza, volendo parlare del "diritto del lavoro". Ma non è unicamente questo il tema.

Il lavoro – e non semplicemente il suo diritto -, a mio modestissimo parere dovrebbe piuttosto ed innanzitutto essere liberato da un grande equivoco, che con alterne intensità ha percorso gli ultimi anni, o per esplicite intenzioni o per omissioni di parole e atti. Quello per cui sono le norme (giuslavoristiche

appunto) a creare l'occupazione; per cui in qualche modo viene prima l'azione su tali norme rispetto all'azione sul "funzionamento dell'economia".

Concedendosi ad un po' di banalità, occorre liberarsi e liberare il lavoro dal grande equivoco per cui un'azienda assumerà (con stabilità e consistenza) perché in qualche modo glielo impone la legge. Semplicemente, le aziende non assumono perché lo impone la legge.

Di provocazione in provocazione: la stabilità del lavoro, la sua qualità, sono elementi di estrema importanza, per le persone coinvolte e per il contesto che le circonda; ma volersi soffermare con tanto impegno, dedizione e dettaglio al disegno minuzioso di quando debba scattare la presunzione di irregolarità di un "contratto in P.IVA", pare come sparare raffiche di mitra in aria, contro il fumo che arriva dalla battaglia che però infuria cruenta a chilometri di distanza.

Gli economisti ci spiegano come, nel nostro Paese, la competizione, non potendosi più esprimere su altri campi (la svalutazione della moneta è spesso portata ad esempio, così come il livello di concorrenza e di innovazione), sia "scesa" sul lavoro e lì si stia sfogando.

Non sono un economista e non mi permetto di addentrarmi oltre. Ma è inevitabile constatare come, su questa scorta, il medesimo grande equivoco abbia generato l'effetto di una pericolosa "flessibilità asimmetrica", in cui si chiede ai lavoratori di adattarsi a forme di lavoro più flessibili – perché ritenute necessarie nella realtà della nuova concorrenza –, mentre il contesto economico che li circonda nella quotidianità letteralmente "rifiuta" la loro flessibilità (oltre spesso a rifiutare esso stesso la concorrenza), lasciandoli soli.

Di provocazione in provocazione: se il mercato del lavoro fosse dinamico e ricco di alternative, le aziende che avessero intenzione di speculare sul lavoro privando le persone delle corrette garanzie e remunerazioni rimarrebbero presto sole, vuote; senza necessità di tante regole e contenziosi. Suona anche questo molto banale.

Ancora, di provocazione in provocazione: sappiamo che il tema lavoro può essere analizzato sotto molti aspetti; le regole del rapporto tra le parti (l'ingresso, lo svolgimento, l'interruzione), le regole del mercato, gli strumenti di sostegno attivo o passivo... ma il lavoro è anche un fattore della produzione e come fattore della produzione ogni indagine (economica, ancora una volta) ci sta dicendo che la sua capacità competitiva sta drammaticamente scendendo.

Ecco, il timore è che se questo declino non si arresterà – meglio, se la tendenza non invertirà la sua rotta – la scelta sarà sempre più costretta, netta ed evidente: tra scrivere fiumi di norme che, nel susseguirsi di tentativi infiniti, cerchino di comandare, di imbrigliare la realtà, in verità allontanandosene sempre di più, oppure arrendersi alla drammatica evidenza dell'impoverimento del lavoro, nel suo valore e nelle sue garanzie.

Nessuna delle due strade è auspicabile, evidentemente.

Detto ciò, provocazione per provocazione, se proprio la prossima legislatura non potrà portarci in dono 4 pagine di “severe” abrogazioni, potrebbe tuttavia concentrarsi esclusivamente sul lavoro come fattore economico, concedendo(cì) una sorta di moratoria sul resto. Il che, nel mio pensiero, già significherebbe occuparsi di molti e spinosi temi; solo per citarne alcuni: la formazione delle risorse (in origine e continuità), il “dialogo” tra le esigenze dei vari tessuti produttivi e l’offerta delle competenze, il costo, la stabilizzazione delle politiche sulla produttività, il modello delle relazioni industriali, il merito...

Le previsioni sulle possibilità di ricorso al lavoro accessorio in questo passaggio potrebbero anche rimanere inalterate.

Rito Fornero: poche le certezze, molti i dubbi*Giampiero Falasca, 8 marzo 2013*

La legge Fornero, nel suo tentativo furibondo di rivisitare tutto l'assetto del diritto del lavoro, ha ritenuto necessario intervenire sul processo del lavoro. La scelta è stata dettata da uno slogan tanto efficace quanto lontano dalla realtà: bisogna velocizzare il processo del lavoro. Esigenza nobile, chi non può dividerla? Il problema sta nel modo con cui si è scelto di farlo. La legge – nell'evidente tentativo di fare le famose nozze con i fichi secchi – pensa di raggiungere un obiettivo così ambizioso con un tratto di penna, senza mettere un euro nel sistema. Abbiamo così il paradosso che il processo più rapido che esiste – quello lavoristico – venga “sfiduciato” in favore di un rito sommario, che ancora oggi viene guardato con diffidenza dagli avvocati e dai magistrati, per la sua oscura costruzione. Chiunque in questi mesi ha partecipato ad un'udienza del nuovo rito, può testimoniare un fatto: nessuno ha chiari i confini di questa procedura. L'unico aspetto chiaro è uno, abbastanza paradossale: i gradi di giudizio, che prima erano 3, nella sostanza oggi sono diventati 4. Il processo, quindi, ha un inizio di (teorica) maggiore rapidità, ma nel complesso dura più di prima! Oltre ad essersi allungato, il rito del lavoro perde molte certezze. Ci sono punti oscuri che rendono impossibile sapere prima, con certezza, quale scelta si deve compiere. Non è chiaro ad esempio il destino delle domande, accessorie a quella di impugnazione del licenziamento, che non possono essere trattate nel rito: alcuni Tribunali propendono per l'inammissibilità della domanda, altre sedi ritengono sufficiente disporre il mutamento di rito e fissare una nuova udienza per discutere questi aspetti. Non è pacifica e condivisa neanche l'elencazione delle questioni che possono essere discusse in questo rito: il Tribunale di Milano esclude la somministrazione di lavoro, altre sedi la includono. In conclusione; processo più lungo, regole indecifrabili che rendono imprevedibile l'esito. Nel frattempo, il Tribunale di Vicenza soffoca di cause, con due magistrati che devono gestire migliaia di causa in un territorio ad altissima intensità industriale, ed è costretto a fissare le udienze nel 2015 e anche oltre. Speriamo che qualcuno prenda coraggio e affronti questi temi, che toccano la vita delle persone e delle aziende, con serietà e senza andare dietro a slogan improvvisati. In questo modo, la politica potrebbe riprendere quel consenso che oggi manca, proprio perché non si affrontano con la dovuta concretezza i problemi del Paese.

Speciale conciliazione preventiva/1. Primi risultati della procedura*Mauro Soldera, 18 marzo 2013*

Volendo riassumere in poche parole il minimo comune pensiero riguardo le nuove disposizioni della Riforma Fornero in tema di licenziamenti si potrebbe dire: un cantiere aperto.

Affinando l'osservazione si notano critiche più marcate ai profili processuali delle novità legislative rispetto a quelli sostanziali; almeno questa è l'impressione ricavata dalle voci emerse nel recente incontro AGI (Avvocati Giuslavoristi Italiani).

Il nuovo "Rito Fornero" è nato con l'intenzione di concedere una corsia preferenziale e più spedita alla soluzione delle controversie in tema di licenziamenti, i primi mesi di applicazione pare stiano dimostrando che l'obiettivo non può dirsi raggiunto; né rispetto alla celerità, né rispetto alla certezza applicativa. La considerazione è sostanzialmente univoca.

Si può dire altrettanto che i numerosi commenti sul tema non hanno sin qui posto particolare attenzione ad un'ulteriore novità della Riforma: la procedura di conciliazione dinanzi alle Direzioni territoriali del lavoro, obbligatoria in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo nelle aziende cui si applichi l'art. 18 (Statuto dei lavoratori).

Correttamente si è osservato che la natura della nuova procedura non è perfettamente coincidente con quella del tentativo obbligatorio di conciliazione cancellato dal Collegato lavoro del 2010: in quel caso il passaggio era obbligato per chi già stesse coltivando l'intenzione di aprire un contenzioso, qui è funzionale al perfezionamento del licenziamento, indipendentemente da qualsiasi volontà di impugnazione. Altrettanto evidente che lo scopo cui tendono vecchia e nuova conciliazione è il medesimo: evitare l'apertura del giudizio.

Ora, siccome la materia (il licenziamento) è spinosa e siccome il nuovo rito giudiziale sta dimostrando notevoli difficoltà applicative ed una conseguente scarsa affidabilità, può valere la pena spostare l'angolo di osservazione e richiamare l'attenzione sulla nuova procedura conciliativa.

E' vera la considerazione per cui si tratta solo di un ulteriore passaggio burocratico, inutile ed anzi gravoso? Che non aveva senso reintrodurre vista l'esperienza negativa del precedente tentativo obbligatorio e che non potrà funzionare innanzitutto per le difficoltà organizzative degli uffici pubblici? L'osservazione svolta a riguardo dal Ministero (alla data del 31 gennaio 2013) ci dice in primo luogo che le Direzioni territoriali stanno riuscendo a rispettare le prescrizioni di legge per lo svolgimento della procedura; le quali – ricordiamo – dettano tempi stretti tanto per la convocazione (7 giorni dalla richiesta) quanto per la conclusione (20 giorni dalla convocazione, salva la facoltà delle parti di procedere oltre in pendenza di trattative).

I numeri delle richieste del resto non sono trascurabili: 12.563 dall'entrata in vigore al 31 gennaio, con alcuni picchi considerevoli: 1.042 a Roma, 1.180 a Milano, addirittura 1.450 a Napoli.

Interessante poi analizzare i dati sugli esiti di queste 12.563 richieste: 1.124 risultavano ancora in corso alla data della verifica, in 1.831 casi le parti non si sono presentate, le intese raggiunte sono state 3.958, i mancati accordi 3.638.

E' evidente che occorrerebbe entrare nel merito degli accordi, ma potrei riassumere così la considerazione che sorge da questi numeri: 3.958 accordi sono 3.958 possibili contenziosi in meno, con risparmio di spese per l'avvocato, di tempo per la predisposizione delle prove di difesa, di accantonamenti, di rischio di soccombenza con i relativi oneri... e di sperimentazione delle incertezze del nuovo rito.

Del resto, i contenuti dell'accordo possono essere molteplici: dalla risoluzione consensuale del rapporto senza oneri economici per l'azienda (almeno teoricamente), alla risoluzione per via di un accordo economico, o a seguito dell'affidamento del lavoratore ad una agenzia di ricollocazione finanziata dal datore, fino ad una soluzione alternativa al recesso.

In ogni caso, il "dialogo" svolto nel contesto della procedura, le prove portate per attestare l'impossibilità di una soluzione alternativa, potranno essere utili per contribuire a dimostrare, in un eventuale successivo giudizio, la buona fede del datore nel ricorrere al recesso.

Potrei fornire un contributo in più sul tema, richiamando l'esperienza del comparto delle Agenzie per il lavoro, dove il contratto collettivo del 2008 ha previsto una procedura sindacale obbligatoria in caso di mancanza di nuove occasioni di lavoro per i lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato. Le regole d'ingaggio sono diverse (la procedura delle Agenzie ad esempio dura 6 mesi, con lo scopo di riqualificare il lavoratore e tentarne comunque una ricollocazione), ma gli intenti di fondo i medesimi.

A riguardo vanno dette due cose: la procedura in questi anni si è rivelata effettivamente utile a prevenire il contenzioso; nell'unico contenzioso che è dato conoscere, il giudice (Tribunale di Milano) ha rigettato il ricorso del lavoratore, ritenendo gli "sforzi" svolti nel corso della procedura in grado di dimostrare la buona fede del datore nel giungere al licenziamento come ultima soluzione.

In questo momento (l'occasione è data dalla negoziazione in corso per il rinnovo del CCNL), la sfida del comparto delle Agenzie sul tema consiste da un lato nel rendere le norme della procedura ancora più chiare e fruibili, incrementando al contempo le garanzie per i lavoratori, dall'altro coordinarla con il nuovo obbligo dell'ulteriore passaggio in Direzione territoriale del lavoro, per evitare duplicazioni non utili.

Ulteriori novità nella somministrazione di lavoro a termine senza causale

Mauro Soldera, 25 marzo 2013

Il Ministro Fornero ha firmato nei giorni scorsi il decreto che completa le ipotesi di “acausalità” nella somministrazione di lavoro a termine (provvedimento disponibile all’indirizzo <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Notizie>).

Il decreto ministeriale era previsto dalla norma che nell’aprile 2012 ha recepito la Direttiva europea sul lavoro tramite agenzia interinale (D.lgs. 24/2012), con lo scopo di meglio precisare alcune categorie di lavoratori definiti “svantaggiati” dalla normativa europea. In particolare: a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3); c) chi è occupato in uno dei settori economici dove c’è un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 26% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici italiani.

L’adozione del decreto doveva intervenire entro 90 giorni dall’entrata in vigore del D.lgs. 24/2012 (entro i primi giorni di luglio dello scorso anno, quindi); l’attesa è stata decisamente e – mi pare – inspiegabilmente più lunga, considerato che il testo si compone di un singolo articolo oltre le premesse. Ad ogni modo, vale la pena ripercorrere brevemente il contesto entro cui il nuovo provvedimento si inserisce.

La norma di recepimento della Direttiva europea aveva proseguito nell’opera di smantellamento del requisito della causale nel contratto di somministrazione a termine; vale a dire di quelle “esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo” cui la legge subordina la stipulazione di tale contratto e che spesso rappresentano uno scoglio alla sua applicazione senza, per altro verso, rappresentare un effettivo e utile presidio contro gli abusi.

Dopo un primo intervento in tal senso risalente al 2009 (legge 191/2009, che ha subordinato il beneficio della “acausalità” al caso in cui la somministrazione riguardi lavoratori in mobilità), il D.lgs. 24/2012 ha esteso la platea dei lavoratori “portatori” di tale beneficio, con lo scopo di favorirne l’occupazione. Fanno parte di questo gruppo a) i disoccupati percettori dell’indennità ordinaria di disoccupazione (con requisiti normali o ridotti ma non agricola) da almeno 6 mesi; b) i percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno 6 mesi; c) particolari categorie di lavoratori, definiti appunto “svantaggiati” o “molto svantaggiati” dalle norme europee (il Regolamento CE 800/2008 all’art. 2 numeri 18 e 19).

Oltre a ciò, è lasciata facoltà alla contrattazione collettiva, nazionale, territoriale, ma anche aziendale, di definire ulteriori ipotesi di esclusione del vincolo causale.

Mentre per “molto svantaggiati” devono intendersi le persone senza lavoro da almeno 24 mesi, le categorie degli svantaggiati sono molteplici e data la complessità di alcune di esse, il legislatore del 2012 decise appunto di subordinarne l'applicabilità ad un apposito decreto che ne specificasse il perimetro. Così, a far data dalla pubblicazione del decreto, le aziende utilizzatrici potranno svincolarsi dall'onere della causale anche ricevendo in somministrazione a) lavoratori che negli ultimi sei mesi non abbiano svolto lavoro subordinato o che abbiano svolto attività autonome o parasubordinate ricavandone però un reddito inferiore al minimo annuale escluso da imposizione; b) lavoratori senza un titolo di studio di istruzione secondaria superiore rientrante nel terzo livello della classificazione internazionale; c) lavoratori, infine, occupati in settori in cui le rilevazioni Istat sulle forze di lavoro attestino un differenziale di almeno il 25% nel tasso di occupazione uomo-donna, qualora appartenenti alla categoria sottorappresentata.

Sempre nella categoria dei lavoratori svantaggiati, il beneficio della acausalità è invece già applicabile per gli over 50, per gli adulti che vivono soli con una o più persone a carico, per i membri di minoranze linguistiche che abbiano necessità di consolidare le proprie esperienze professionali allo scopo di migliorare le possibilità occupazionali.

La Riforma Fornero – qualche mese dopo il decreto di recepimento – è nuovamente intervenuta sul presupposto della causale, consentendone l'omissione o nel caso del primo rapporto in somministrazione tra azienda utilizzatrice e lavoratore, purché non superiore ai 12 mesi, o, in alternativa, per una quota entro il 6% della forza lavoro “stabile” dell'utilizzatore se previsto dalla contrattazione collettiva nazionale con riferimento a specifici processi organizzativi (tra cui, ad esempio: avvio di nuova attività, lancio di un prodotto o servizio innovativo, rinnovo o proroga di una commessa consistente).

Tanti, timidi, tentativi di allentamento del vincolo dunque, in mancanza di un reale ed auspicabile intento – per non dire coraggio – di liberare uno strumento comunemente ritenuto di “flessibilità buona”, da vincoli non efficienti e che anche il contesto normativo europeo richiederebbe di rimuovere.

La riforma Fornero ha danneggiato l'occupazione?

Gianni Bocchieri, 28 marzo 2013

L'opinione diffusa sulla riforma Fornero è che abbia determinato una contrazione dell'occupazione. Appena un mese dopo la sua approvazione, si è diffusamente sostenuto che l'irrigidimento della flessibilità in entrata stava determinando il mancato rinnovo dei contratti a termine e delle collaborazioni a progetto. Pochi hanno ricordato che l'irrigidimento della disciplina dei contratti a tempo determinato era stato già operato nel 2007 dal governo Prodi, con l'introduzione dell'obbligo di stabilizzazione del lavoratore a termine dopo 36 mesi di rapporto di lavoro. Infatti, gli effetti di quella norma sul generale funzionamento del mercato del lavoro non potevano essere immediati. Non è difficile immaginare che l'introduzione di meccanismi di stabilizzazione forzosa possa determinare una maggiore volatilità dei rapporti di lavoro, anziché ridurre la precarietà in modo meccanicistico. In altri termini, sembra plausibile immaginare che a ridosso dei termini di stabilizzazione le imprese non rinnovino i contratti a termine e si limitino ad usare la stessa tipologia contrattuale per le nuove assunzioni, cambiando semplicemente il lavoratore. In questo modo, l'effetto finale sarebbe esattamente il contrario dell'obiettivo dichiarato di una generica riduzione della precarietà. Nonostante si potesse prendere spunto da questo semplice ragionamento intuitivo, la riforma Fornero ha mantenuto lo stesso approccio per ridurre la cosiddetta flessibilità negativa. Però, ha almeno previsto la costruzione di un sistema di verifica e valutazione della riforma del lavoro, con la finalità di monitorare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure della riforma stessa. Finalmente, si è riconosciuta la necessità di basare i giudizi su provvedimenti normativi di così ampia portata sull'analisi dei dati ormai disponibili sulle dinamiche del mercato del lavoro.

Il monitoraggio istituzionale della riforma è stato affidato all'ISFOL, l'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei lavoratori, che pochi giorni fa ha presentato un primo report predisposto sulla base dei dati disponibili dal sistema delle comunicazioni obbligatorie. La scelta di utilizzare i dati che tutti i datori di lavoro devono obbligatoriamente comunicare per ogni costituzione, trasformazione o cessazione dei rapporti di lavoro e delle collaborazioni a progetto è la scelta giusta. La ricchezza informativa del sistema delle comunicazioni obbligatorie è straordinaria, soprattutto se integrata con le altre banche dati statistiche e amministrative dell'Inps, dell'Istat, dell'Inail e della Banca d'Italia. Lo stesso ISFOL ritiene che i dati di questo primo report devono essere letti con prudenza, per valutare gli effetti della riforma Fornero, sia perché riguardano un periodo molto breve dalla sua entrata in vigore, sia per l'aggravarsi dello scenario congiunturale registrato nel corso del 2012. In estrema sintesi, il report dice che è diminuito l'andamento complessivo delle attivazioni di rapporti di lavoro, così come è diminuito il numero delle cessazioni dei rapporti di lavoro instaurati prima della riforma. Dalle

www.lavoroeimpresa.com

differenze riscontrate nelle variazioni tra i diversi istituti contrattuali, il rapporto dell'ISFOL desume che vi sia stata una diminuzione dei contratti a progetto a favore di altre tipologie contrattuali. Pertanto, parrebbe realizzato l'obiettivo perseguito dalla riforma di contrastare la flessibilità cattiva, sostituendola con la flessibilità buona. Pur apprezzabilissimo, il tentativo di fornire i primi esiti della riforma del mercato del lavoro rischia di non consegnare un'analisi adeguata. Non basta limitarsi al confronto tra i dati di flusso delle attivazioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro delle diverse tipologie contrattuali. Per capire se la diminuzione dei contratti a progetto ha determinato una loro trasformazione in contratti a termine, occorre fare le analisi longitudinali dei singoli percorsi lavorativi. Insomma, questo primo rapporto di monitoraggio sembra affetto da eccessiva precocità.

Il futuro del lavoro autonomo dopo la riforma Fornero

Marco Proietti, 2 aprile 2013

Una delle questioni maggiormente dibattute negli ultimi mesi riguarda la stretta operata sulle partite Iva da parte della Riforma Fornero e l'introduzione di una serie di cavilli ed inutili lacci all'instaurazione di un rapporto di lavoro autonomo: in tale occasione, il legislatore è risultato poco chiaro e spesso contraddittorio, ed ha formulato una legge non organica con l'intero apparato del diritto del lavoro, determinando i dubbi di molti addetti ai lavori.

L'intento dichiarato, al momento dell'entrata in vigore della Riforma Fornero, è stato quello di cercare – per quanto possibile – di porre un freno all'infinita proliferazione di partite Iva “simulate” e garantire una maggiore certezza del diritto; nella prassi quotidiana, infatti, molti lavoratori vengono inizialmente assunti a seguito dell'apertura di una partita Iva e poi, invero, assegnati allo svolgimento di mansioni ordinarie come un qualunque dipendente: tale anomalia ha comportato il moltiplicarsi di controversie promosse al fine di ottenere una sentenza di accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro e la conseguente condanna del datore al pagamento di differenze retributive oppure, quando presente, alla declaratoria dell'illegittimità del licenziamento con reintegrazione in servizio.

In realtà, l'intervento operato dalla Riforma Fornero è solo superficiale e si cerca di sopperire alle mancanze strutturali (ovvero, le ispezioni aziendali) attraverso una legiferazione massiccia su ogni settore del diritto, senza norme di raccordo tra un istituto e l'altro e con buona pace della certezza del diritto; la legge, infatti, invece di affrontare un ragionamento sulla portata dell'art. 2222 cod. civ., si limita inspiegabilmente ad introdurre un art. 69-bis alla Legge Biagi, ovvero accosta pericolosamente la disciplina del lavoro autonomo a quella sul lavoro parasubordinato.

La legge stabilisce infatti che il rapporto di lavoro autonomo si presume una vera e propria collaborazione coordinata e continuativa nel caso in cui siano presenti 2 su 3 dei seguenti requisiti:

- 1) si tratta di una collaborazione protratta per 8 mesi, anche non consecutivi, in un arco temporale di 2 anni calcolati nell'ambito del singolo anno civile, ovvero dal 1° gennaio al 31 dicembre;
- 2) il compenso percepito dal lavoratore autonomo è rappresentato per almeno l'80% da introiti derivanti da un solo committente, ragionando sempre sul ricavato in due anni ovvero due periodi di 365 giorni (che in questo caso, invece, possono non coincidere con l'anno civile);
- 3) il lavoratore utilizza una postazione di lavoro fissa nonché gli strumenti di lavoro messi a disposizione da parte del datore.

Questa forma di presunzione “legale” in realtà finisce con il generare un paradosso. E' fin troppo evidente che i rapporti di lavoro con partita Iva – proprio per la loro stessa natura – non contemplino l'esistenza di un progetto specifico: ciò comporta che, mancando il progetto, la partita Iva,

poi “presunta” co. co. pro., incorra nella conversione in rapporto di lavoro subordinato così come stabilito dagli artt. 61 e ss. della Legge Biagi.

Condivisibile è l’opinione di molti operatori del diritto del lavoro i quali lamentano non solo un’eccessiva rigidità del sistema appena delineato – che non tiene minimamente conto delle peculiarità del caso concreto e delle necessità di semplificazione auspiccate dalle imprese – ma, soprattutto, un ingiustificato accanimento contro il lavoro reso in forma autonoma, che in questo modo viene reso davvero poco appetibile.

Ma l’analisi va svolta anche sotto un altro profilo.

La norma, infatti, introduce un nuovo articolo alla Legge Biagi – nella parte riservata alle collaborazioni a progetto – invece di dedicarsi, anche con sforzo interpretativo, alla disciplina sulla prestazione di opera intellettuale; le due nozioni sono sensibilmente diverse, poiché nelle co. co. pro. il collaboratore si impegna nella realizzazione di uno specifico progetto (da cui discende la durata determinata o determinabile del contratto stesso, e la validità del contratto) mentre nella prestazione di opera intellettuale, evidentemente, il lavoratore fornisce la c.d. locatio operis e quindi mette a disposizione le proprie capacità professionali, intellettuali e le skills acquisite, a prescindere dall’esistenza di un progetto.

Le due figure non possono convivere e, pertanto, il nuovo art. 69-bis finisce per scontrarsi con l’assetto delineato dal Codice Civile: un conflitto che, con molta probabilità, finirà per ritrovarsi anche nella giurisprudenza.

La questione rimane aperta, ed il legislatore si è affrettato a stabilire dei casi “in deroga” poi meglio chiariti dalla circolare del 27 dicembre scorso. E’ così stabilito che in alcuni casi la presunzione “legale” non opera e la partita Iva si debba ritenere “genuina” poiché caratterizzata da uno dei seguenti elementi:

- 1) il prestatore autonomo è in possesso di specifiche competenze teorico/pratiche, certificate da titoli di studio di 2° grado o da parte di scuole professionali;
- 2) il reddito lordo annuo del lavoratore è superiore ad un limite fissato annualmente dal Ministero, e che per il 2013 è di circa Euro 18.000;
- 3) si è in presenza di un esercizio di attività professionali per le quali l’ordinamento richiede l’iscrizione in un ordine professionale o registro.

Ancora una volta, però, emerge con evidenza la farraginosità dell’intervento operato dalla Riforma Fornero sulle partite Iva. Vuoi perché, probabilmente, un vero e proprio intervento legislativo non era necessario e neppure sentito; vuoi perché, soprattutto, in tutto il corpo della Riforma manca una norma di raccordo tra la disciplina fissata nel citato art. 69-bis e l’art. 2222 cod. civ., né tale mancanza si può pensare venga sopperita interamente dal lavoro interpretativo svolto da parte del Giudice del Lavoro. Tutto ciò finisce per generare una profonda incertezza del diritto, che impedisce la tutela delle posizioni

giuridiche in gioco (datori di lavoro e lavoratori) e funge, a questo punto, da deterrente per chi è intenzionato ad effettuare investimenti nel nostro paese.

Sacconi: pronti a concordare con il PD le modifiche alla legge Fornero*Giampiero Falasca, 12 aprile 2013*

Come sua abitudine, HRCommunity (la più grande organizzazione italiana di HR Manager) ha organizzato ieri una interessante tavola rotonda sui temi del lavoro. Il confronto – svoltosi nei locali di Terna, alla fine di una giornata nella quale si sono alternati diversi relatori su diverse tematiche HR – ha visto protagonista il Senatore ed ex Ministro Maurizio Sacconi, che si è confrontato con importanti responsabili del personale (Valerio Vitolo di Findus), con esponenti di Agenzie per il lavoro specializzate nell'outplacement (Angelo Salvatori di INTOO) e con l'Avvocato Giampiero Falasca dello studio legale DLA Piper. Dopo qualche intervento di “riscaldamento”, la tavola rotonda – su sollecitazione abbastanza insistita dell'Avv. Falasca – è andata presto al cuore dei problemi che, oggi, tolgono il sonno ai manager delle risorse umane: l'eccessiva complessità delle norme sul lavoro. Su questo il Senatore Sacconi ha preso un impegno importante: si metterà mano alla legge Fornero, ritenuta da tutti troppo complessa, cercando di farlo insieme al Partito Democratico che, a detta di Sacconi, pur con sfumature diverse è disponibile al confronto. Sacconi ha anche suggerito alle imprese una via d'uscita dalla complessità, mediante la stipula degli accordi aziendali o territoriali di “prossimità”. L'Avvocato Falasca, concludendo i lavori, ha concordato sulla necessità di rivedere la legge Fornero, ma ha chiesto al Senatore Sacconi di farsi promotore di una rilettura più ampia delle leggi sul lavoro: anche le norme precedenti, compresa la legge Biagi, sono gravemente viziate da un eccesso di complessità che rende le regole difficili da gestire. Su questo, Falasca ha evidenziato la necessità di “sporcarsi le mani” con i problemi reali delle imprese, facendo l'esempio del contratto a termine: se si eliminasse la causale, sparirebbero migliaia di cause, senza fare danno a nessuno. Inutile dire che gli HR hanno ancora una volta ribadito l'urgenza di questo intervento: l'esempio fatto da uno dei relatori sulle difficoltà cui si va incontra quando si vuole “soltanto” assumere un apprendista è stato illuminante. Chissà se la politica – non solo il Senatore Sacconi, ma tutti quelli che hanno la responsabilità di prendere decisioni su questi tempi – prima o poi si degherà di ascoltare fino in fondo queste richieste.

Lavoro autonomo e professioni*Ferruccio Pezzulla, 17 aprile 2013*

La recente Riforma del lavoro ha introdotto l'art. 69 bis nel Decreto legislativo 276/2003. L'obiettivo perseguito è stato quello di contrastare l'abuso del lavoro autonomo o, come dicono i giornali, delle partite IVA; la nuova disciplina non si applica alle prestazioni lavorative che presentano determinati requisiti di professionalità, o che hanno un determinato valore economico. In particolare, la presunzione legale di collaborazione coordinata e continuativa è esclusa quando la prestazione sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività; o sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all' articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233 (per il 2012, il reddito minimo annuo di riferimento è di Euro 18.662,50).

Un' ulteriore esclusione dall'applicazione della presunzione, è il caso in cui la prestazione sia resa nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione a un ordine professionale ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali e stabilisce specifici requisiti e condizioni.

L'esclusione, a bene vedere, non vale per tutte le attività lavorative del professionista, ma solo per quelle prestazioni che costituiscono lo svolgimento dell'attività professionale per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione in appositi albi professionali.

In particolare, la ricognizione specifica di tali attività professionali (escluse dall'ambito applicativo delle presunzioni legali da applicare alle prestazioni rese dai titolari di partita Iva), è stata effettuata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con il decreto ministeriale 20 dicembre 2012. Nello specifico, si è demandato agli organismi di certificazione di effettuare dei monitoraggi periodici sugli incarichi professionali.

Ne discende che gli ordini o collegi professionali, i registri, gli albi, i ruoli e gli elenchi professionali qualificati, sono esclusivamente quelli tenuti o controllati da un'amministrazione pubblica nonché da federazioni sportive.

In particolare, in questi casi, l'iscrizione è subordinata al superamento di un esame di stato o, comunque, alla necessaria valutazione, da parte di uno specifico organo, dei presupposti legittimanti lo svolgimento dell' attività.

Soffermandoci su quest'ultimo tema, e quindi sulla distinzione tra soggetti iscritti ad un ordine e professionisti non iscritti ad un ordine, si evince come la legge Fornero n. 92/2012 abbia escluso i

professionisti c.d. ordinisti con partita iva e mono committenza dall'obbligo del passaggio a rapporto di lavoro a contratto con l'azienda, consentendo, pertanto, agli ordinisti di mantenere il lavoro a partita iva.

Diversamente, la legge non include le professioni regolamentate dalla legge n. 4/2013, relativa alle c.d. "professioni non regolamentate"; infatti, i professionisti sono solamente coloro per i quali è richiesto dallo stesso ordinamento l'iscrizione ad un ordine professionale, o ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati, e rispetto ai quali detta specifici requisiti e condizioni. Brevemente la legge n. 4/2013 sulle professioni non regolamentate, fortemente auspicata dalle associazioni di categoria, in particolare dalla COLAP che le racchiude tutte quante, intende favorire la scelta del professionista in relazione alla forma in cui esercitare la propria professione, riconoscendo l'esercizio di questa sia in forma individuale, che associata o societaria o nella forma di lavoro dipendente.

I professionisti possono costituire associazioni professionali (con natura privatistica, fondate su base volontaria e senza alcun vincolo di rappresentanza esclusiva) con il fine di valorizzare le competenze degli associati, diffondere tra essi il rispetto di regole deontologiche, favorendo la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza.

Le associazioni possono costituire forme aggregative che rappresentano le associazioni aderenti, agiscono in piena indipendenza ed imparzialità e sono soggetti autonomi rispetto alle associazioni professionali che le compongono, con funzioni di promozione e qualificazione delle attività professionali che rappresentano, nonché di divulgazione delle informazioni e delle conoscenze ad esse connesse e di rappresentanza delle istanze comuni nelle sedi politiche e istituzionali. Ciò posto, la circolare del Ministero del Lavoro (Circ. n. 32/12) ha spiegato come, indipendentemente dai contenuti del decreto, sia possibile ritenere che l'operatività della deroga sia esclusa solo in relazione alle attività per le quali non è previsto il possesso di specifici requisiti e condizioni, derivante, sostanzialmente, dal superamento di un esame di Stato.

Pertanto, ad esempio, mentre l'iscrizione all'albo delle imprese artigiane esclude l'operatività della presunzione in quanto è condizionata ad una specifica delibera della CPA, previa verifica dei requisiti di legge; l'iscrizione presso il registro delle imprese presso la Camera di Commercio, non essendo assistita da una procedura di verifica di requisiti e condizioni, anche di carattere economico, non consente l'operatività della deroga.

E' evidente, dunque, che i professionisti per cui non scatta la presunzione, sono solo quelli iscritti in albi, elenchi o registri per cui è necessaria una verifica della Pubblica Amministrazione. Tuttavia, come ha evidenziato il Ministero del lavoro, il grado elevato di competenze o le rilevanti esperienze, possano essere provate attraverso: a) il diploma di scuola superiore; b) diploma di laurea;

c) diplomi conseguiti dopo l'apprendistato; d) attraverso una qualifica o una specializzazione attribuita da un datore di lavoro in seguito ad un rapporto di lavoro subordinato ed in applicazione di un contratto collettivo di riferimento; e) svolgimento dell'attività in questione come lavoro autonomo per almeno 10 anni.

Una lettura comparata, secondo un'ottica conservativa, potrebbe suffragare una tesi alquanto suggestiva e forse non voluta dalla legge Fornero, ma che risulta favorita proprio dal testo letterale della normativa in questione. Sembrerebbe che i professionisti ex L. 4/13, o almeno parte di loro, possono evitare, attraverso il meccanismo della deroga "Competenza + Reddito", previsto dal comma 2 dell'art. 69 bis del decreto Biagi, che il rapporto venga trasformato in collaborazione coordinata e continuativa. Del resto gran parte dei professionisti non iscritti ad un ordine (es. grafici, designer, amministratori di condominio; fisioterapisti, solo per dirne alcuni), sono certamente in possesso dei requisiti professionali, così come esplicitati all'interno della circolare. Laddove al requisito della competenza si accompagni anche quello reddituale, ecco operare la deroga, diversa ed ulteriore rispetto a quella dei professionisti iscritti ad un albo, ma sostanzialmente analoga.

Conseguentemente la Legge Fornero, seppur introdotta con l'intento di combattere il fenomeno, potrebbe, accompagnata da una lettura comparata con la legge n. 4/2013, offrire la possibilità di far emergere le partite IVA, giungendo, forse, ad un risultato di segno opposto, rispetto a quello originariamente prefissato, in una sorta di vera e propria eterogenesi dei fini. Alla luce di quanto sopra esposto, sembrerebbe possibile ravvisare, un nuovo spunto di lettura dello stato dell'arte sulla legge Fornero e sul lavoro autonomo.

La conciliazione preventiva: un adempimento burocratico e incerto

Mauro Soldera, 2 maggio 2013

Le incertezze del diritto hanno trovato una nuova occasione per esprimersi.

Parliamo del tentativo obbligatorio di conciliazione che la Riforma Fornero ha introdotto nel caso l'azienda intenda licenziare un lavoratore per giustificato motivo oggettivo.

Nella vita reale le aziende si potrebbero chiedere se l'adempimento debba ritenersi obbligatorio anche nel caso il licenziamento sia motivato dal superamento del periodo di comporto, (secondo i termini previsti nella specifica contrattazione collettiva applicabile).

Oppure no, semplicemente ritenendo che tale fattispecie abbia evidentemente natura differente dal caso in cui il licenziamento sia motivato dalla soppressione del posto cui era adibito il lavoratore; magari rafforzate in tale interpretazione dal fatto che, licenziato il lavoratore assente, si intenda procedere con la selezione di una nuova figura per il medesimo posto.

La questione non è totalmente fuori luogo se anche il Ministero del Lavoro (circolare 3/2013) ha ritenuto di doverla trattare: sposando la tesi della non assimilabilità delle due fattispecie, ha escluso la necessità di svolgere il tentativo di conciliazione nel caso del comporto.

In questo contesto si inseriscono le recenti decisioni del Tribunale di Milano, dalle cui aule proviene appunto l'incertezza.

Con una prima ordinanza (3 marzo 2013) il Tribunale conferma la tesi dell'esclusione, essendo le due fattispecie "ontologicamente diverse"; con la successiva del 22 marzo propende per la necessità del tentativo di conciliazione, affermando che il documento ministeriale non può "contraddire la norma legale".

Ora, senza dilungarsi con un'analisi tecnica a sostegno di una o dell'altra tesi, è già sufficiente evidenziare – ancora una volta – come l'ennesima circostanza di incertezza applicativa non possa che aggiungere nuovo fardello sulle scelte e sulla gestione delle imprese.

Forse la via più saggia in questa circostanza è abbandonare qualsiasi pretesa di ragione interpretativa e, in caso si proceda con un licenziamento per superamento del termine di comporto, chiedere comunque alla direzione territoriale lo svolgimento del tentativo. Se, come già sperimentato direttamente, l'ufficio respingerà la richiesta ritenendola non imposta dalla legge, l'azienda avrà in ogni caso esercitato il massimo livello di burocrazia che le potesse essere richiesto.

Un adempimento in più, di cui certo le imprese non sentono il bisogno, ma probabilmente il male minore di fronte all'incertezza dei giudici.

Quali modifiche alle legge Fornero? Prosegue il dibattito

Andrea Morzenti, 17 maggio 2013

Il dibattito sulle modifiche da apportare alla legge Fornero si arricchisce del contributo di Andrea Morzenti, che riportiamo di seguito.

Il Presidente del Consiglio dei Ministri Enrico Letta e il Ministro del Lavoro Enrico Giovannini hanno dichiarato, fin dal loro insediamento, che è loro obiettivo “mettere mano” ad alcuni aspetti della Riforma Fornero, con particolare riferimento al contratto di lavoro a tempo determinato e al contratto di apprendistato.

Il Ministro ha dichiarato che «la Riforma Fornero è stata disegnata in modo molto coerente per una economia in crescita, ma può avere problemi per una economia in recessione», e che: «bisogna capire cosa modificare, ma il mercato del lavoro ha bisogno di stabilità delle regole».

Successivamente a tali dichiarazioni, i recenti dati del Monitoraggio ISFOL sulla effetti della Riforma, relativi al quarto trimestre del 2012, hanno però evidenziato:

- una ripresa dei contratti a tempo determinato (+3,7% sul terzo trimestre)
- la dinamica degli avviamenti con contratto di apprendistato, in rallentamento fino al terzo trimestre, è ripresa a crescere a partire dal mese di agosto (+5,2%)
- un calo dei contratti di collaborazione (-9,2%) e soprattutto di quelli riferiti al lavoro intermittente (-22,1%)

Tanto che il Ministro Giovannini ha subito dichiarato che bisogna stare «molto attenti» a toccare una riforma «che sta finalmente producendo una serie di effetti voluti».

Tra gli effetti voluti il Ministro si riferiva al “passaggio” dalle (false) collaborazioni a favore dei contratti di lavoro subordinato (a tempo determinato e in apprendistato)? Forse, può darsi. Certo, aggiungo, i dati di un solo trimestre non possono essere sufficienti per dare un giudizio su questo aspetto. Attendiamo quindi i dati del successivo Monitoraggio ISFOL riferiti al primo trimestre dell’anno in corso.

Intanto, se l’obiettivo è modificare alcuni aspetti della Riforma stando però attenti a non vanificare il raggiungimento degli effetti voluti, a mio avviso, occorre proprio proseguire sulla medesima strada tracciata dalla Riforma. Intervenendo, quindi, in un’ottica di semplificazione, sui contratti a tempo determinato, sui contratti di somministrazione di lavoro, sui contratti di apprendistato. Eliminando vincoli e fardelli che non ne aiutano la fruizione da parte delle aziende e, conseguentemente, non facilitano l’ingresso dei giovani (o il re-ingresso dei meno giovani) nel nostro mercato del lavoro.

Provo, di seguito, a elencare una serie di possibili interventi.

www.lavoroeimpresa.com

Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione di lavoro
1. E' necessario agevolare, rendendolo più fruibile, il primo rapporto di lavoro acausale (che non necessita quindi della ragione di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo), introdotto dalla Riforma.

In che modo?

- ribadendo, con una scrittura più felice della norma, che tale tipologia contrattuale può essere utilizzata sia ricorrendo al contratto di lavoro a tempo determinato diretto, sia mediante l'instaurazione di un rapporto di lavoro indiretto per il tramite di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

- precisandone la fattibilità in caso di primo rapporto di lavoro subordinato, diretto o indiretto in somministrazione, tra datore e lavoratore, superando in modo favorevole l'attuale dubbio interpretativo sulla possibilità di utilizzare tale contratto qualora preceduto da un contratto di lavoro autonomo (ad es. il contratto di collaborazione a progetto). In tal modo il "passaggio" da (falsa) collaborazione a contratto a tempo determinato sarebbe ulteriormente facilitato.

- aumentandone la durata massima, ad esempio sino a 24 mesi; e non solo 12 mesi come ora previsto.

- entro tale durata massima, consentendo un numero massimo di proroghe (non una sola come l'ordinario contratto a tempo determinato), superando così il principale ostacolo, rappresentato attualmente dalla improrogabilità di tale tipologia contrattuale.

- prevedendo un azzeramento del periodo di interruzione contrattuale (cd "stop and go") nel caso di un successivo contratto a tempo determinato, al termine di tale contratto acausale. Contratto successivo che, quindi, dovrà, come oggi, continuare ad essere supportato da idonea causale, ma che potrà essere sottoscritto anche il giorno successivo al termine del precedente contratto acausale.

Somministrazione di lavoro

In attuazione della Direttiva Comunitaria n. 104 del 2008, non è più procrastinabile una reale rimozione degli ostacoli e dei divieti all'utilizzo del lavoro "tramite agenzia interinale" non compatibili con la normativa comunitaria (e non solo parzialmente, come fatto con il decreto legislativo n. 24/2012), in considerazione del fatto che, come riporta la direttiva, il contratto di lavoro tramite agenzie "risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti e contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato".

In che modo?

- eliminando, per ogni situazione e non solo in caso di primo rapporto di lavoro, la necessità di individuare una causale di utilizzo.

- liberalizzando il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, mediante l'eliminazione degli attuali e restrittivi casi di ricorso, consentendo che tale tipologia contrattuale diventi una modalità di organizzazione aziendale utilizzabile liberamente dalle aziende e che, conseguentemente, possa facilitare le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Con tali interventi di modifica la somministrazione di lavoro non sarebbe più soggetta alle stesse limitazioni del contratto a tempo determinato, in aderenza alle rispettive direttive comunitarie, così come ribadito recentemente dalla sentenza della Corte di Giustizia dell'11 aprile 2013.

Contratto di apprendistato

Uno dei principali ostacoli che frena l'utilizzo del contratto di apprendistato (oltre alla stratificazione normativa il cui superamento necessita, però, di una modifica del Titolo V della Costituzione) è rappresentato dall'impegno di durata iniziale, di norma triennale, richiesto alle aziende. Impegno in molti casi ritenuto gravoso, soprattutto in questo momento di difficoltà economica quando la visione non è sempre di medio/lungo periodo.

Una soluzione per superare tale ostacolo potrebbe essere quella di consentire alle parti del contratto di recedere liberamente dallo stesso con cadenza annuale e non, come oggi, solo al termine del periodo formativo (di regola, appunto, triennale).

Quanto sopra con due accorgimenti:

- prevedendo che il lavoratore, qualora riassunto in apprendistato entro un determinato periodo dalla cessazione del contratto precedente, da un datore di lavoro dello stesso comparto, se adibito alle stesse mansioni, debba proseguire il percorso formativo ripartendo da dove interrotto e, quindi, per il solo periodo temporale restante

- al fine di evitare un utilizzo distorto dello strumento, mantenendo l'obbligo di conferma in servizio così come ora disciplinato, prevedendo però come regola, e non come situazione transitoria come ora, la percentuale del 30% (al posto del 50%). Il contratto di apprendistato, come noto, è infatti un contratto di lavoro a tempo indeterminato, non un contratto a termine a contribuzione ridotta. La conferma in servizio dovrebbe, pertanto, rappresentare la soluzione quasi naturale del contratto di apprendistato e non, invece, come si legge in alcune proposte di modifica di questi giorni, premiata con un ulteriore incentivo economico. Sul punto, in chiusura, mi permetto di dire che sarebbe come ricevere un premio in caso di sosta dell'auto entro gli spazi delimitati, invece di un multa per divieto di sosta in caso di mancato rispetto delle norme del codice della strada...

Arel: seminario sul lavoro, alla ricerca della svolta*Giampiero Falasca, 22 maggio 2013*

Ieri l'Arel ha ospitato un interessante incontro sul tema del lavoro. Pierantonio Varesi, Presidente Isfol, ha illustrato i primi risultati del monitoraggio sulla riforma Fornero, evidenziando che la caduta dei contratti a termine si è in parte fermata, che i contratti a progetto si usano meno e che l'apprendistato ha leggermente ripreso quota, anche se resta poco utilizzato. Bruno Anastasia ha presentato i risultati per quanto riguarda la Regione Veneto, e Antonio Bonardo – esponente di Gi Group, Agenzia privata per il lavoro – ha illustrato i risultati di una ricerca condotta dall'osservatorio messo in piedi dalla propria azienda; da questa ricerca è emersa la grande insoddisfazione delle imprese per una riforma che ha appesantito la flessibilità in entrata senza migliorare quella in uscita. E' poi intervenuto Giampiero Falasca, il quale ha esordito denunciando quella che, secondo lui, sarebbe una vera e propria emergenza normativa: ci sono troppe norme, sono troppo confuse, e creano un clima ostile al lavoro regolare. Falasca ha poi illustrato quelle che, a suo avviso, dovrebbero essere le prime misure di riforma che il Governo dovrebbe adottare per invertire questa tendenza. La causale del contratto a termine, secondo questo ragionamento, si è rivelato uno strumento inefficace per frenare gli abusi: crea solo contenzioso ma non aumenta l'occupazione. Falasca propone di cancellare il requisito, e sostituirlo con indicatori oggettivi (alcuni già esistenti): il limite di durata e di quantità. Il contratto a termine, in altre parole, dovrebbe essere lecito fino a quando rimane dentro questi parametri. In questo modo, basterà saper contare. E scomparirà il contenzioso. L'incontro si è concluso con l'intervento di Carlo Dell'Aringa, il sottosegretario al Lavoro, il quale ha annunciato che oggi inizieranno le consultazioni con le parti sociali, per discutere le misure da adottare. Il sottosegretario, giustamente, non ha svelato nulla circa i contenuti delle proposte che saranno fatte alle parti sociali, anche se ha insistito molto sulla necessità di agire con prudenza, e sull'opportunità di trovare meccanismi capaci di stimolare alcuni contratti di qualità, come l'apprendistato.

Staremo a vedere se il confronto con le parti sociali sarà utile a far emergere idee nuove o se, invece, produrrà l'ennesima lenzuolata di norme complesse e demagogiche; c'è da sperare che non accada, perché non ci possiamo più permettere lussi del genere.

I numeri non mentono: nei dati ISFOL il fallimento della riforma Fornero*Gianni Bocchieri, 24 maggio 2013*

L'ISFOL ha pubblicato il cosiddetto secondo monitoraggio della Riforma Fornero. In verità, come era stato per il primo, si tratta in di una mera analisi della dinamica degli avviamenti dei contratti di lavoro ricavate dal sistema informativo sulle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro. Solo che l'ex Ministro Fornero teneva così tanto a dimostrare che l'andamento negativo del mercato del lavoro non fosse imputabile alla sua riforma, da chiedere all'ISFOL di presentare un'analisi dei dati amministrativi, come fosse il monitoraggio degli effetti della legge, senza approfondire altre variabili.

È di tutta evidenza che il sistema delle comunicazioni obbligatorie consente la fruizione di dati molto freschi e molto utili per le analisi sul mercato del lavoro. Tuttavia, potrebbe essere improprio presentare queste analisi come quella verifica dell'andamento del mercato del lavoro prevista dalla stessa riforma Fornero.

Il neo ministro Giovannini ha usato i dati di questo secondo report dell'ISFOL per sostenere che le correzioni alla riforma Fornero devono essere fatte con attenzione, soprattutto ora che sembrerebbe dare luogo a primi effetti positivi.

Il rapporto evidenzia che nel quarto trimestre del 2012 si è sostanzialmente arrestata la forte riduzione delle nuove assunzioni registrata nella parte centrale dell'anno. Inoltre, evidenzia un aumento del 3,7% delle assunzioni con contratto a tempo determinato, un calo del 9,2% dei contratti di collaborazione e una flessione del 22,1% del lavoro intermittente. Mentre segnala che l'attivazione di contratti a tempo indeterminato è diminuita del 5,7%, in linea con l'andamento congiunturale fortemente negativo. L'ISFOL evidenzia che la quota di avviamenti realizzati attraverso contratti a tempo determinato è salita dal 62,1% al 66,8%, rispetto all'inizio del 2012. È interessante notare che l'aumento ha riguardato soprattutto i contratti di durata compresa tra i 4 e i 12 mesi, mentre sono diminuiti quelli a durata massima trimestrale. Infine, relativamente alle cessazioni, il rapporto evidenzia che sono aumentate dello 0,6%.

Sinceramente, si fa fatica a intravedere in questi dati le prove di effetti positivi dell'ultima riforma del lavoro. In sostanza, l'ISFOL ravvedrebbe quali effetti positivi della Riforma Fornero la ripresa dell'attivazione dei contratti di lavoro, seppure a termine. Come a dire: non è vero che la riforma Fornero ha aumentato la rigidità della flessibilità in entrata a tal punto da scoraggiare le assunzioni. Anzi, sostiene l'ISFOL che la riforma Fornero ha scoraggiato l'instaurazione di contratti a tempo determinato di breve durata e ha determinato la flessione degli avviamenti con contratto di collaborazione a progetto, a causa dei maggiori vincoli imposti dalla riforma, la quale esclude la

possibilità di stipulare contratti di lavoro a progetto per lo svolgimento di mansioni esecutive o ripetitive simili a quelle del lavoro dipendente.

Le affermazioni dell'ISFOL sono sicuramente fondate. Tuttavia, non si può dimenticare che il *refrain* della Fornero era il contrasto della cosiddetta precarietà. Da questo punto di vista, l'aumento del tasso di incidenza delle assunzioni a tempo determinato e la riduzione di quello a tempo indeterminato non sembrano deporre per le tesi dell'ex Ministro. Inoltre, l'aumento del ricorso ai contratti a tempo determinato non è sicuramente la prova che la riforma Fornero funziona. Ciò che in realtà continua a mancare sono interventi di tutela dei lavoratori per i periodi di discontinuità lavorativa, interventi di promozione delle politiche attive e interventi di riforma dei servizi al l'impiego.

Insomma, la speranza è che non ci si incastri in atteggiamenti di accanimento terapeutico e che si modifichi la riforma Fornero senza se e senza ma.

DL Lavoro: in arrivo l'ennesimo disastro. Letta, intervieni.*Giampiero Falasca, 25 giugno 2013*

Domani il Governo approverà il Decreto Legge sul lavoro.

La bozza che sta circolando in queste ore desta inquietudine e sconcerto agli occhi degli operatori e degli esperti.

E' in arrivo l'ennesima paccottaglia di norme che ritagliano, ricuciono, limano, aggiustano, le decine e decine di norme che avevano fatto la stessa cosa un anno fa.

Il risultato che queste norme produrranno è facile da prevedere: aumenterà ancora la complessità del sistema, sarà confermata l'impossibilità di stabilizzare le norme e non saranno risolti i nodi problematici che frenano il mercato del lavoro.

L'apprendistato è troppo complesso? E il DL prevede una procedura (complicatissima) di "semplificazione", che riaprirà il lungo film di accordi, intese, regolazioni regionali, e così via, che non porta mai ad avere una disciplina facile da applicare.

Il contratto a termine crea contenzioso? E il DL fa finta di niente, limitandosi a un piccolo e inutile maquillage della cervellotica acausalità introdotta dalla legge 92 (cui si aggiunge anche l'ennesimo aumento del costo del lavoro!).

Le regole sono troppo complesse? E il DL ne cambia, aggiusta, complica e modifica tantissime.

C'è poi il capitolo incentivi.

Viene calato dall'alto un incentivo per l'assunzione dei giovani che trascura del tutto gli strumenti esistenti e che, senza una strategia complessiva, servirà solo a premiare i furbi.

E si getta fumo negli occhi con una cabina di regia sulla Youth Guarantee che si risolve nell'ennesimo, inutile comitato.

Ci appelliamo a Enrico Letta: prima che sia troppo tardi, fermi tutto, anche a costo di fare una mezza figuraccia.

Sarebbe comunque meno dannosa del disastro che questo DL è destinato a creare.

Riforma del lavoro, ecco il testo*Giampiero Falasca, 26 giugno 2013*

Lavoro e Impresa è in grado di pubblicare una bozza del decreto legge sul lavoro approvato stamattina il Governo (clicca QUI per il testo).

La bozza desta inquietudine e sconcerto agli occhi degli operatori e degli esperti.

E' in arrivo l'ennesima paccottaglia di norme (oltre 100 commi!!) che ritagliano, ricuciono, limano, aggiustano, le decine e decine di norme che avevano fatto la stessa cosa un anno fa.

Il risultato che queste norme produrranno è facile da prevedere: aumenterà ancora la complessità del sistema, sarà confermata l'impossibilità di stabilizzare le norme e non saranno risolti i nodi problematici che frenano il mercato del lavoro.

L'apprendistato è troppo complesso? E il DL prevede una procedura (complicatissima) di "semplificazione", che riaprirà il lungo film di accordi, intese, regolazioni regionali, e così via, che non porta mai ad avere una disciplina facile da applicare.

Il contratto a termine crea contenzioso? E il DL fa finta di niente, limitandosi a un piccolo e inutile maquillage della cervellotica acausalità introdotta dalla legge 92 (cui si aggiunge anche l'ennesimo aumento del costo del lavoro!).

Le regole sono troppo complesse? E il DL ne cambia, aggiusta, complica e modifica tantissime.

C'è poi il capitolo incentivi.

Viene calato dall'alto un incentivo per l'assunzione dei giovani che trascura del tutto gli strumenti esistenti e che, senza una strategia complessiva, servirà solo a premiare i furbi.

E si getta fumo negli occhi con una cabina di regia sulla Youth Guarantee che si risolve nell'ennesimo, inutile comitato.

Speriamo che dal Consiglio dei Ministri esca un testo diverso da questo.

Buona lettura....

<http://lavoroeimpresa.files.wordpress.com/2013/06/riforma-letta.pdf>

Riforma lavoro: il giallo del testo. Un ripensamento in arrivo?*Giampiero Falasca, 26 giugno 2013*

La politica italiana da tempo ci ha abituati alle sorprese, ma ogni volta ne sentiamo una nuova. Da ieri circola una bozza del decreto legge sul lavoro, che è stato approvato stamattina dal Consiglio dei Ministri.

Questa bozza conteneva varie norme (troppe, a dire il vero) che, nella conferenza stampa del Ministro Giovannini, sono scomparse (quella sull'Expo, ad esempio).

Le dichiarazioni del Ministro accendono la spia, ed inizia a serpeggiare il timore che il testo entrato in CdM sia diverso da quello che andrà in Gazzetta Ufficiale.

Possibile che il Governo stia ancora limando le norme, anche per tenere conto dei tanti commenti negativi ricevuti sulle prime stesure?

Tecnicamente è possibile, di fatto nessuno – tranne i Ministri – ha visto la stesura finale del testo approvato, e quindi potrebbero esserci delle sorprese.

Vogliamo sperare che il Governo, in un rigurgito di attenzione, si sia reso conto che il provvedimento circolato in questi giorni fa acqua da tutte le parti.

Sarebbe un risultato ottimo, seppure un po' buffo: avremmo il primo decreto legge approvato prima ancora di essere scritto...

Lavoro: l'è tutto sbagliato, l'è tutto da rifare.*Giampiero Falasca, 26 giugno 2013*

Forse è un po' scontata, ma la citazione di Gino Bartali si adatta perfettamente al provvedimento appena varato dal Governo in materia di lavoro.

Di fronte a un sistema affamato di semplificazione e flessibilità, viene lanciata in orbita l'ennesima, elefantica riforma del lavoro, che affronta temi secondari o non risolve quelli centrali, ed introduce regole paradossali e assurde (ci mancava la convalida delle "dimissioni" dei cocopro!).

Non vengono risolti i problemi del contratto a termine; l'acausalità rimane soggetta a regole e condizioni, e cambia solo fino a tutto il 2015, è vero che lo stop and go torna alle origini ma, nel complesso, il contratto rimane fermo dove era, ingabbiato dentro un sistema "lunare" fatto di mille, inutili cavilli.

Molto pericoloso l'intervento sull'apprendistato: viene, infatti, avviata l'ennesima riforma, proprio ora che le aziende iniziavano a prendere confidenza con le nuove regole del Testo Unico, e stavano scoprendo che il problema della complessità era stato in gran parte superato con le nuove regole.

Arriva, poi, puntale come l'estate, l'ennesima lenzuolata di micro modifiche al lavoro a progetto, intermittente e accessorio, che farà come al solito ammattire le aziende e gli operatori, sempre più disorientati da questi cambiamenti costanti.

Mancano interventi sul processo del lavoro, quando invece era urgente mettere fine alla brutta esperienza del "rito Fornero", che ha fatto esplodere i costi del contenzioso e ne ha allungato la durata.

Il giudizio resta invece sospeso sugli incentivi per la creazione di nuova occupazione, anche se c'è il timore che vadano dispersi come coriandoli.

Paradossale la fine ingloriosa della Youth Guarantee, misura sbandierata in questi mesi da Letta come priorità assoluta.

Il decreto si limita ad istituire una commissione senza poteri e senza risorse: ci voleva una legge per fare questo?

Decreto lavoro, ma il testo dov'è? Ah, saperlo..*Giampiero Falasca, 28 giugno 2013*

Il mistero sul DL Lavoro si infittisce.

Mercoledì 26 il Consiglio dei Ministri ha approvato il decreto contenente le misure sull'occupazione, ma nessuno sa cosa c'è veramente scritto.

Prima del Consiglio dei Ministri sono circolate delle bozze che, nelle ore successive all'approvazione, sono risultate sbagliate.

Tutta la normativa sull'EXPO, che avrebbe dovuto garantire un'area di flessibilità speciale per le persone impegnate direttamente o indirettamente nell'evento, è sparita dalle bozze successive al CdM.

Analogo fenomeno si è verificato sulla c.d. acausalità del contratto a termine; in alcune bozze c'era, in altre manca.

Ma è normale tutto questo, considerato che il CdM ha approvato il testo? Se è stato approvato, perché non viene diffuso, anche in via informale?

Ma cosa abbiamo fatto per meritare tutta questa insopportabile sciatteria?

Habemus decreto: ecco il testo della riforma, appena pubblicato in Gu*Decreto legge 28 giugno 2013 n. 76**In Gu del 150 del 28 giugno 2013*

TITOLO

I

Misure straordinarie per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale

Art. 1 (Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani)

1. Al fine di promuovere forme di occupazione stabile di giovani fino a 29 anni di età e in attesa dell'adozione di ulteriori misure da realizzare anche attraverso il ricorso alle risorse della nuova programmazione comunitaria 2014-2020, è istituito in via sperimentale, nel limite delle risorse di cui ai commi 12 e 16, un incentivo per i datori di lavoro che assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori aventi i requisiti di cui al comma 2, nel rispetto dell'articolo 40 del Regolamento (CE) n. 800/2008.

2. L'assunzione di cui al comma 1 deve riguardare lavoratori, di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, che rientrino in una delle seguenti condizioni:

- a) siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
- c) vivano soli con una o più persone a carico.

3. Le assunzioni a valere sulle risorse di cui al comma 1 devono comportare un incremento occupazionale netto e devono essere effettuate a decorrere dal giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, e in ogni caso non antecedente a quella di cui al comma 10 e non oltre il 30 giugno 2015.

4. L'incentivo è pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi, ed è corrisposto al datore di lavoro unicamente mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento, fatte salve le diverse regole vigenti per il versamento dei contributi in agricoltura. Il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di seicentocinquanta euro per lavoratore assunto ai sensi del presente articolo.

5. L'incentivo di cui al comma 1 è corrisposto, per un periodo di 12 mesi, ed entro i limiti di seicentocinquanta euro mensili per lavoratore, nel caso di trasformazione con contratto a tempo indeterminato, sempre che ricorrano le condizioni di cui ai commi 2 e 3, con esclusione dei lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro hanno comunque già beneficiato dell'incentivo di cui al comma 4. Alla trasformazione di cui al presente comma deve comunque corrispondere un'ulteriore assunzione di

lavoratore, prescindendo in tal caso, per la sola assunzione ulteriore, dalle condizioni soggettive di cui al comma 2, ai fini del rispetto della condizione di cui al comma 3.

6. L'incremento occupazionale di cui al comma 3 è calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti all'assunzione. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro.

7. L'incremento della base occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

8. All'incentivo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

9. Entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, l'Inps adegua, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, le proprie procedure informatizzate allo scopo di ricevere le dichiarazioni telematiche di ammissione all'incentivo e di consentire la fruizione dell'incentivo stesso; entro il medesimo termine l'Inps, con propria circolare, disciplina le modalità attuative del presente incentivo.

10. L'incentivo si applica alle assunzioni intervenute a decorrere dalla data di approvazione degli atti di riprogrammazione di cui al comma 12.

11. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Inps provvedono a dare diffusione dell'avvenuta approvazione degli atti di cui al comma 10.

12. Le risorse di cui al comma 1, destinate al finanziamento dell'incentivo straordinario di cui al medesimo comma, sono determinate:

- a) nella misura di 100 milioni di euro per l'anno 2013, 150 milioni di euro per l'anno 2014, 150 milioni di euro per l'anno 2015 e 100 milioni di euro per l'anno 2016, per le regioni del Mezzogiorno, a valere sulla corrispondente riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione di cui alla legge 16 aprile 1987, n. 183 già destinate ai Programmi operativi 2007/2013, nonché, per garantirne il tempestivo avvio, alla rimodulazione delle risorse del medesimo Fondo di rotazione già destinate agli interventi del Piano di Azione Coesione, ai sensi dell'articolo 23, comma 4, della legge 12 novembre 2011, n. 183, previo consenso, per quanto occorra, della Commissione. Le predette risorse sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate alle finalità di cui al presente articolo ai sensi del comma 13;
- b) nella misura di 48 milioni di euro per l'anno 2013, 98 milioni di euro per l'anno 2014, 98 milioni di euro per l'anno 2015 e 50 milioni di euro per l'anno 2016, per le restanti regioni, ripartiti tra le Regioni sulla base dei criteri di riparto dei Fondi strutturali. La regione interessata all'attivazione dell'incentivo finanziato dalle risorse di cui alla presente lettera è tenuta a farne espressa dichiarazione entro il 30

novembre 2013 al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la coesione territoriale.

13. Le predette risorse sono destinate al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze con indicazione degli importi destinati per singola Regione.

14. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico riferito alla data di assunzione più risalente in relazione alle domande pervenute e, nel caso di insufficienza delle risorse indicate, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande con riferimento alla Regione per la quale è stata verificata tale insufficienza di risorse, fornendo immediata comunicazione. L'Inps provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni mensili al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed al Ministero dell'economia e delle finanze.

15. A valere sulle risorse programmate nell'ambito dei Programmi operativi regionali 2007-2013, le Regioni e Province autonome anche non rientranti nel Mezzogiorno, possono prevedere l'ulteriore finanziamento dell'incentivo di cui al presente articolo. In tal caso l'incentivo si applica alle assunzioni intervenute a decorrere dal giorno successivo alla data di pubblicazione del provvedimento con il quale si dispone l'attivazione dell'incentivo medesimo, e comunque intervenute non oltre il 30 giugno 2014.

16. La decisione regionale di attivare l'incentivo di cui al presente articolo deve indicare l'ammontare massimo di risorse dedicate all'incentivo stesso ed essere prontamente comunicata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dell'economia e delle finanze e all'Inps. Sulla base delle predette comunicazioni, il Ministero dell'economia e delle finanze provvede a versare all'entrata del bilancio dello Stato le risorse individuate nell'ambito dei programmi regionali imputandole, nelle more della rendicontazione comunitaria, alle disponibilità di tesoreria del Fondo di rotazione di cui alla legge 16 aprile 1987, n. 183. Le predette risorse sono riassegnate per le suddette finalità di spesa al pertinente capitolo dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con indicazione degli importi destinati per singola Regione anche ai fini dell'attuazione della procedura e del monitoraggio di cui al comma 14.

17. La decisione regionale di cui al comma 15 non può prevedere requisiti aggiuntivi rispetto a quanto già previsto nel presente articolo.

18. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Inps provvedono a dare diffusione dell'avvenuta approvazione degli atti di cui al comma 15.

19. Entro un giorno dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 16, relativa alla decisione regionale di attivare l'incentivo, l'Inps ne dà apposita diffusione.

20. L'Inps fornisce alle Regioni le informazioni dettagliate necessarie alla certificazione alla Commissione europea delle spese connesse all'attuazione dell'incentivo.

21. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvederà ad effettuare la comunicazione di cui all'art. 9 del Regolamento (CE) n. 800/2008.

22. In relazione alla prossima scadenza del Regolamento (CE) n. 800/2008, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali verifica la compatibilità delle disposizioni di cui al presente articolo alle nuove norme europee di esenzione della notifica in corso di adozione e propone le misure necessarie all'eventuale adeguamento.

Art.

2

(Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile)

1. Le disposizioni di cui al presente articolo contengono misure di carattere straordinario e temporaneo applicabili fino al 31 dicembre 2015, volte a fronteggiare la grave situazione occupazionale che coinvolge in particolare i soggetti giovani.

2. In considerazione della situazione occupazionale richiamata al comma 1, che richiede l'adozione di misure volte a restituire all'apprendistato il ruolo di modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro, entro il 30 settembre 2013 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano adotta linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere per assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 dalle microimprese, piccole e medie imprese di cui alla raccomandazione della Commissione del 6 maggio 2003, anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167. Nell'ambito delle linee guida di cui al precedente periodo, possono in particolare essere adottate le seguenti disposizioni derogatorie dello stesso decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167:

- a) il piano formativo individuale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, recante "Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino";
- c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

3. Decorso inutilmente il termine per l'adozione delle linee guida di cui al comma 2, in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, effettuate

dall'entrata in vigore del presente decreto al 31 dicembre 2015, trovano diretta applicazione le previsioni di cui alle lettere a), b) e c) del medesimo comma 2. Resta comunque salva la possibilità di una diversa disciplina in seguito all'adozione delle richiamate linee guida ovvero in seguito all'adozione di disposizioni di specie da parte delle singole regioni.

4. Fino al 31 dicembre 2015 il ricorso ai tirocini formativi e di orientamento nelle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano dove non è stata adottata la relativa disciplina, è ammesso secondo le disposizioni contenute nell'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e nel decreto interministeriale 25 marzo 1998, n. 142 e la durata massima dei tirocini prevista dall'articolo 7 del predetto decreto interministeriale è prorogabile di un mese.

5. Il comma 4 trova applicazione anche per i tirocini instaurati nell'ambito delle pubbliche amministrazioni le quali, in attuazione dei principi e criteri contenuti nell'accordo del 24 gennaio 2013 tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, recante "Linee guida in materia di tirocini", provvedono alla corresponsione dei rimborsi spese ivi previsti. A tal fine le amministrazioni provvedono mediante riduzione degli stanziamenti di bilancio destinati alle spese per incarichi e consulenze come determinati ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa.

6. In via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un fondo con dotazione di 2 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2013, 2014, 2015, volto a consentire alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, di corrispondere le indennità per la partecipazione ai tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 1, comma 34, lettera d) della legge 28 giugno 2012, n. 92, per le ipotesi in cui il soggetto ospitante del tirocinio sia un'amministrazione dello Stato anche ad ordinamento autonomo e non sia possibile, per comprovate ragioni, far fronte al relativo onere attingendo ai fondi già destinati alle esigenze formative di tale amministrazione.

7. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono adottate le modalità attuative del comma 6.

8. Gli interventi straordinari di cui ai commi da 1 a 7 del presente articolo costituiscono oggetto di monitoraggio ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92. A tal fine, entro il 31 dicembre 2015, si provvede ad effettuare una specifica valutazione ai sensi di cui al comma 3, terzo periodo del medesimo articolo 1.

9. All'articolo 2, comma 6, del decreto-legge 13 maggio 2011, n. 70, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 2011, n. 106, le parole: "entro due anni dalla data di assunzione" sono sostituite dalle seguenti: "entro il 15 maggio 2015".

10. Al fine di promuovere l'alternanza tra studio e lavoro è autorizzata la spesa di 3 milioni per l'anno 2013 e di 7,6 milioni di euro per l'anno 2014 da destinare al sostegno delle attività di tirocinio curriculare da parte degli studenti iscritti ai corsi di laurea nell'anno accademico 2013-2014.

11. Il Ministro dell'istruzione, dell'università della ricerca, con proprio decreto da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita la CRUI, fissa i criteri e le modalità per la ripartizione, su base premiale, delle risorse di cui al comma 10 tra le università statali che attivano tirocini della durata minima di 3 mesi con enti pubblici o privati.

12. Le università provvedono all'attribuzione agli studenti delle risorse assegnate ai sensi del comma 11, sulla base di graduatorie formate secondo i seguenti criteri di premialità:

a) regolarità del percorso di studi;

b) votazione media degli esami;

c) condizioni economiche dello studente individuate sulla base dell'Indicatore della situazione economica equivalente, di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, e successive modificazioni.

13. Ciascuna università assegna le risorse agli studenti utilmente collocati in graduatoria fino all'esaurimento delle stesse, dando priorità agli studenti che hanno concluso gli esami del corso di laurea, nella misura massima di 200 euro mensili a studente. Tale importo è assegnato allo studente quale cofinanziamento, nella misura del 50 per cento, del rimborso spese corrisposto da altro ente pubblico ovvero soggetto privato in qualità di soggetto ospitante.

14. Il Ministro dell'istruzione, dell'università della ricerca di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con decreto da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto-legge fissa i criteri e le modalità per definire piani di intervento, di durata triennale, per la realizzazione di tirocini formativi in orario extracurricolare presso imprese, altre strutture produttive di beni e servizi o enti pubblici, destinati agli studenti della quarta classe delle scuole secondarie di secondo grado, con priorità per quelli degli istituti tecnici e degli istituti professionali, sulla base di criteri che ne premiano l'impegno e il merito. Con il medesimo decreto sono fissati anche i criteri per l'attribuzione di crediti formativi agli studenti che svolgono i suddetti tirocini. Dall'attuazione delle misure di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 3 (Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno- Carta per l'inclusione)

1. In aggiunta alle misure di cui agli articoli 1 e 2, al fine di favorire l'occupazione giovanile e l'attivazione dei giovani, a valere sulla corrispondente riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione di cui alla legge 16 aprile 1987, n. 183 già destinate ai Programmi operativi 2007/2013, nonché, per garantirne il tempestivo avvio, alla rimodulazione delle risorse del medesimo Fondo di

rotazione già destinate agli interventi del Piano di Azione Coesione, ai sensi dell'articolo 23, comma 4, della legge 12 novembre 2011, n. 183, previo consenso, per quanto occorra, della Commissione europea, si attiveranno le seguenti ulteriori misure nei territori del Mezzogiorno mediante versamento all'entrata del bilancio dello Stato quanto a 108 milioni di euro per l'anno 2013, a 108 milioni di euro per l'anno 2014 e a 112 milioni di euro per l'anno 2015 per essere riassegnate alle finalità di cui alle successive

lettere:

a) per le misure per l'autoimpiego e autoimprenditorialità previste dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 185, nel limite di 26 milioni di euro per l'anno 2013, 26 milioni di euro per l'anno 2014 e 28 milioni di euro per l'anno 2015;

b) per l'azione del Piano di Azione Coesione rivolta alla promozione e realizzazione di progetti promossi da giovani e da soggetti delle categorie svantaggiate per l'infrastrutturazione sociale e la valorizzazione di beni pubblici nel Mezzogiorno, nel limite di 26 milioni di euro per l'anno 2013, 26 milioni di euro per l'anno 2014 e 28 milioni di euro per l'anno 2015;

c) per le borse di tirocinio formativo a favore di giovani che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione, di età compresa fra i 18 e i 29 anni, residenti e/o domiciliati nelle Regioni del Mezzogiorno. Tali tirocini comportano la percezione di una indennità di partecipazione, conformemente a quanto previsto dalle normative statali e regionali, nel limite di 56 milioni di euro per l'anno 2013, 56 milioni di euro per l'anno 2014 e 56 milioni di euro per l'anno 2015.

2. Tenuto conto della particolare incidenza della povertà assoluta nel Mezzogiorno, a valere sulla corrispondente riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione di cui alla legge 16 aprile 1987, n. 183 già destinate ai Programmi operativi 2007/2013, nonché, per garantirne il tempestivo avvio, alla rimodulazione delle risorse del medesimo Fondo di rotazione già destinate agli interventi del Piano di Azione Coesione, ai sensi dell'articolo 23, comma 4, della legge 12 novembre 2011, n. 183, previo consenso, per quanto occorra, della Commissione europea, la sperimentazione di cui all'articolo 60 del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2012, n. 35, è estesa, nei limiti di 100 milioni di euro per l'anno 2014 e di 67 milioni di euro per l'anno 2015, ai territori delle regioni del Mezzogiorno che non ne siano già coperti. Tale sperimentazione costituisce l'avvio del programma "Promozione dell'inclusione sociale".

3. Le risorse di cui al comma 2 sono versate dal Ministero dell'economia e delle finanze all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate al Fondo di cui all'articolo 81, comma 29, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. Le risorse sono ripartite con provvedimento del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministro per la coesione territoriale tra gli ambiti territoriali, di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, in maniera che, ai residenti di

ciascun ambito territoriale destinatario della sperimentazione, siano attribuiti contributi per un valore complessivo di risorse proporzionale alla stima della popolazione in condizione di maggior bisogno residente in ciascun ambito. Le regioni interessate dalla sperimentazione comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'articolazione degli ambiti territoriali di competenza entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto.

4. L'estensione della sperimentazione è realizzata nelle forme e secondo le modalità stabilite in applicazione dell'articolo 60, comma 2, del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2012, n. 35, fatti salvi requisiti eventuali ed ulteriori definiti dalle Regioni interessate, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'economia e delle finanze, con riferimento agli ambiti territoriali di competenza.

5. Ulteriori finanziamenti della sperimentazione o ampliamenti dell'ambito territoriale di sua applicazione possono essere disposti da Regioni e Province autonome, anche se non rientranti nel Mezzogiorno.

Art. 4

(Misure per la velocizzazione delle procedure in materia di riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai Fondi strutturali e di rimodulazione del Piano di Azione Coesione)

1. Al fine di rendere disponibili le risorse derivanti dalla riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai Fondi strutturali 2007/2013, di cui all'articolo 1, comma 12, lettera a), all'articolo 3, commi 1 e 2, del presente decreto, le Amministrazioni titolari dei programmi operativi interessati, provvedono ad attivare, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto, le necessarie procedure di modifica dei programmi, sulla base della vigente normativa comunitaria.

2. Al medesimo fine, per la parte riguardante le risorse derivanti dalla rimodulazione del Piano di Azione Coesione, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto, il Gruppo di Azione Coesione di cui al decreto del Ministro per la coesione territoriale del 1° agosto 2012, ai sensi del punto 3 della delibera CIPE 3 agosto 2012, n. 96, provvede a determinare, anche sulla base degli esiti del monitoraggio sull'attuazione delle predette misure, le occorrenti rimodulazioni delle risorse destinate alle misure del Piano di Azione Coesione. Dell'ammontare della rimodulazione di cui al presente comma, si tiene conto nel riparto delle risorse da assegnare a valere sui fondi strutturali per il periodo 2014-2020.

3. Al fine di assicurare il pieno e tempestivo utilizzo delle risorse allocate sul Piano di Azione e Coesione secondo i cronoprogrammi approvati, il predetto Gruppo di Azione procede periodicamente, in partenariato con le amministrazioni interessate, alla verifica dello stato di avanzamento dei singoli interventi e alle conseguenti rimodulazioni del Piano di Azione Coesione che si rendessero necessarie anche a seguito dell'attività di monitoraggio anche al fine di eventuali riprogrammazioni.

4. L'operatività delle misure di cui di cui all'articolo 1, comma 12, lettera a), all'articolo 3, commi 1 e 2, del presente decreto decorre dalla data di perfezionamento dei rispettivi atti di riprogrammazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo.

Art. 5 (Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani" e la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga")

1. In considerazione della necessità di dare tempestiva ed efficace attuazione, a decorrere dal 1° gennaio 2014, alla cosiddetta "Garanzia per i Giovani" (Youth Guarantee), nonché di promuovere la ricollocazione dei lavoratori beneficiari di interventi di integrazione salariale relativi, in particolare, al sistema degli ammortizzatori sociali cosiddetti "in deroga" alla legislazione vigente, è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un'apposita struttura di missione. La struttura opera in via sperimentale, in attesa della definizione del processo di riordino sul territorio nazionale dei servizi per l'impiego e cessa comunque al 31 dicembre 2015.

2. Al fine di realizzare le attività di cui al comma 1, la struttura di missione, in particolare:

- a) nel rispetto dei principi di leale collaborazione, interagisce con i diversi livelli di Governo preposti alla realizzazione delle relative politiche occupazionali;
- b) definisce le linee-guida nazionali, da adottarsi anche a livello locale, per la programmazione degli interventi di politica attiva mirati alle finalità di cui al medesimo comma 1;
- c) individua i criteri per l'utilizzo delle relative risorse economiche;
- d) promuove, indirizza e coordina gli interventi di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di Italia Lavoro S.p.A. e dell'ISFOL;
- e) individua le migliori prassi, promuovendone la diffusione e l'adozione fra i diversi soggetti operanti per realizzazione dei medesimi obiettivi;
- f) promuove la stipula di convenzioni e accordi con istituzioni pubbliche, enti e associazioni privati per implementare e rafforzare, in una logica sinergica ed integrata, le diverse azioni;
- g) valuta gli interventi e le attività espletate in termini di efficacia ed efficienza e di impatto e definisce meccanismi di premialità in funzione dei risultati conseguiti dai vari soggetti;
- h) propone ogni opportuna iniziativa, anche progettuale, per integrare i diversi sistemi informativi ai fini del miglior utilizzo dei dati in funzione degli obiettivi di cui al comma 1, definendo a tal fine linee-guida per la banca dati di cui all'articolo 8;
- i) in esito al monitoraggio degli interventi, predisponde periodicamente rapporti per il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proposte di miglioramento dell'azione amministrativa.

3. La struttura di missione è coordinata dal Segretario Generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali o da un Dirigente Generale a tal fine designato ed è composta dal Presidente dell'ISFOL, dal Presidente di Italia Lavoro S.p.A., dal Direttore Generale dell'INPS, dai Dirigenti delle Direzioni

Generali del medesimo Ministero aventi competenza nelle materie di cui al comma 1, da tre rappresentanti designati dalla Conferenza Stato-Regioni, da due rappresentanti designati dall'Unione Province Italiane e da un rappresentante designato dall'Unione italiana delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura. La partecipazione alla struttura di missione non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti o indennità di alcun tipo, ma soltanto al rimborso di eventuali e documentate spese di missione.

4. Gli oneri derivanti dal funzionamento della struttura di missione sono posti a carico di un apposito capitolo dello stato di previsione del ministero del lavoro e delle politiche sociali con una dotazione di euro quarantamila per l'anno 2013, e euro centomila per ciascuno degli anni 2014 e 2015, cui si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

Art. 6 (Disposizioni in materia di istruzione e formazione)

1. Al fine di favorire organici raccordi tra i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale e quelli degli istituti professionali statali, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 3, lettera c), del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87, gli istituti professionali possono utilizzare, nel primo biennio e nel primo anno del secondo biennio, spazi di flessibilità entro il 25 per cento dell'orario annuale delle lezioni per svolgere percorsi di istruzione e formazione professionale in regime di sussidiarietà integrativa, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 13, comma 1-quinquies, del decreto-legge 31 gennaio 2007, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 2007, n. 40. L'utilizzazione degli spazi di flessibilità deve avvenire nei limiti degli assetti ordinamentali e delle consistenze di organico previsti, senza determinare esuberi di personale e ulteriori oneri per la finanza pubblica.

TITOLO

II

Disposizioni in materia di rapporti di lavoro, di occupazione e di previdenza sociale

Art. 7 (Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92)

1. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, il comma 1-bis è sostituito dal seguente: "1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:

a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore

nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”;

b) all'articolo 4, il comma 2-bis è abrogato;

c) all'articolo 5:

1) al comma 2, dopo le parole “se il rapporto di lavoro”, sono inserite le seguenti “,instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis,”;

2) il comma 2-bis è abrogato;

3) il comma 3 è sostituito dal seguente “3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”;

d) all'articolo 10:

1) al comma 1, dopo la lettera c bis), è inserita la seguente: “c ter) i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223”;

2) il comma 6 è abrogato;

3) al comma 7, le parole: “stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1” sono sostituite dalle seguenti: “stipulato ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis”.

2. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 34, dopo il comma 2, è inserito il seguente: “2-bis. In ogni caso, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.”;

b) all'articolo 35, comma 3-bis, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: “La sanzione di cui al presente comma non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.”;

c) all'articolo 61, comma 1, le parole: "esecutivi o ripetitivi" sono sostituite dalle seguenti: "esecutivi e ripetitivi";

d) all'articolo 62 sono eliminate le seguenti parole: ", ai fini della prova";

e) all'articolo 70, comma 1, sono eliminate le seguenti parole: "di natura meramente occasionale";

f) all'articolo 72, il comma 4-bis è sostituito dal seguente: "In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari";

3. Ai fini di cui al comma 2, lettera a), si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione.

4. Il comma 6 dell'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modificazioni è sostituito dal seguente: "6. La procedura di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comportamento di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La stessa procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.".

5. Alla legge 28 giugno 2012, n. 92 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1:

1) al comma 3, al secondo periodo, in fine, dopo la parola: "trattamento" sono aggiunte le seguenti: "nonché sugli effetti determinati dalle diverse misure sulle dinamiche intergenerazionali";

2) al comma 22, il periodo: "decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge" è sostituito dal seguente: "al 1° gennaio 2014";

b) all'articolo 2, dopo il comma 10, è inserito il seguente: "10-bis. Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui al comma 1 è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe

stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici di cui al presente comma è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative”.

c) all'articolo 3:

1) al comma 4, le parole: “entro dodici mesi” sono sostituite dalle seguenti: “entro il 31 ottobre 2013”;

2) al medesimo comma 4 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: “Decorso inutilmente il termine di cui al periodo precedente, al fine di assicurare adeguate forme di sostegno ai lavoratori interessati dalla presente disposizione, a decorrere dal 1° gennaio 2014 si provvede mediante la attivazione del fondo di solidarietà residuale di cui ai commi 19 e seguenti.”;

3) al comma 14, al primo periodo, le parole: “nel termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge,” sono sostituite dalle seguenti: “entro il 31 ottobre 2013,”;

4) al comma 19, le parole: “entro il 31 marzo 2013,” sono sostituite dalle seguenti: “entro il 31 ottobre 2013,”;

5) ai commi 42, 44 e 45, le parole “entro il 30 giugno 2013” sono sostituite dalle seguenti: “entro il 31 ottobre 2013”.

d) all'articolo 4:

1) dopo il comma 23, è inserito il seguente: “23-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549, secondo comma, del codice civile”;

2) il numero 1) della lettera c) del comma 33 è abrogato.

6. Nelle more dell'adeguamento, ai sensi dell'articolo 3, comma 42, della legge 28 giugno 2012, n. 92, della disciplina dei fondi istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, alle disposizioni di cui all'articolo 3, comma 4, della legge 28 giugno 2012, n. 92, il termine di cui all'articolo 6, comma 2-bis, del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14, è prorogato al 31 dicembre 2013.

7. Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, all'articolo 4, dopo l'alinea, è inserita la seguente lettera: “a) conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Tale

soglia di reddito non si applica ai soggetti di cui all'articolo 8, commi 2 e 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468.”.

Art. 8 (Banca dati politiche attive e passive)

1. Al fine di razionalizzare gli interventi di politica attiva di tutti gli organismi centrali e territoriali coinvolti e di garantire una immediata attivazione della Garanzia per i Giovani di cui all'articolo 5, è istituita, senza nuovi o maggiori oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica, nell'ambito delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed avvalendosi delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente del Ministero stesso, la “Banca dati delle politiche attive e passive”.

2. La Banca dati di cui al comma 1 raccoglie le informazioni concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro, i servizi erogati per una loro migliore collocazione nel mercato stesso e le opportunità di impiego.

3. Alla costituzione della Banca dati delle politiche attive e passive, che costituisce una componente del sistema informativo lavoro di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 469 e della borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 reso disponibile attraverso Cliclavoro, concorrono le Regioni e le Province autonome, l'Istituto Nazionale di Previdenza sociale, Italia Lavoro s.p.a., il Ministero dell'istruzione, università e ricerca scientifica, le Università pubbliche e private e le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

4. Secondo le regole tecniche in materia di interoperabilità e scambio dati definite dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, confluiscono alla Banca dati di cui al comma 1: la Banca dati percettori di cui all'articolo 19, comma 4, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2; l'Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati delle università di cui all'articolo 1-bis del decreto-legge 9 maggio 2003, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 luglio 2003, n. 170 nonché la dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

5. Per una migliore organizzazione dei servizi e degli interventi di cui al presente articolo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato a stipulare convenzioni con soggetti pubblici e privati per far confluire i dati in loro possesso nella Banca dati di cui al comma 1, con le medesime regole tecniche di cui al comma 4.

Art. 9 (Ulteriori disposizioni in materia di occupazione)

1. Le disposizioni di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, trovano applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo. Le medesime

disposizioni non trovano applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le disposizioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, hanno effetto esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi.

2. Il comma 4-bis, dell'articolo 306 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 è sostituito dal seguente: "4-bis. Le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal presente decreto nonché da atti aventi forza di legge sono rivalutate ogni cinque anni con decreto del direttore generale della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore. In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6%. Le maggiorazioni derivanti dalla applicazione del presente comma sono destinate, per la metà del loro ammontare, al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del lavoro. A tal fine le predette risorse sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate su apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.”.

3. All'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, è aggiunto, in fine, il seguente comma: 2-bis. Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto legislativo”.

4. Al comma 2-bis dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 sono inserite, in fine, le seguenti parole: “, subordinatamente al loro deposito presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio”.

5. Le previsioni di cui al comma 6 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 si interpretano nel senso che le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga ivi previste sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura – Ufficio territoriale del Governo e delle Province.

6. Alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto legislativo 2 marzo 2012, n. 24, dopo le parole: "presso un utilizzatore," sono inserite le seguenti: "e ferma restando l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81".

7. All'articolo 22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, dopo le parole: "deve presentare" sono aggiunte le seguenti: ", previa verifica, presso il centro per l'impiego competente, della indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale, idoneamente documentata,";

b) il comma 4 è abrogato.

8. Il contingente triennale degli stranieri ammessi a frequentare i corsi di formazione professionale ovvero a svolgere i tirocini formativi di cui all'articolo 44-bis, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 è determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'interno e degli affari esteri, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, da emanarsi ogni tre anni entro il 30 giugno dell'anno successivo al triennio. In sede di prima applicazione della presente disposizione, le rappresentanze diplomatiche e consolari, nelle more dell'emanazione del decreto triennale di cui al presente comma e, comunque, non oltre il 30 giugno di ciascun anno non ancora coperto dal decreto triennale, rilasciano i visti di cui all'articolo 44-bis, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394, previa verifica dei requisiti previsti dal medesimo comma 5. Il numero di tali visti viene portato in detrazione dal contingente indicato nel decreto triennale successivamente adottato. Qualora il decreto di programmazione triennale non venga adottato entro la scadenza stabilita, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può provvedere, in via transitoria, con proprio decreto annuale nel limite delle quote stabilite nell'ultimo decreto emanato. Lo straniero in possesso dei requisiti previsti per il rilascio del visto di studio che intende frequentare corsi di formazione professionali ai sensi dell'articolo 44-bis, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 può essere autorizzato all'ingresso nel territorio nazionale, nell'ambito del contingente triennale determinato con il decreto di cui alla presente disposizione. Dall'attuazione del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

9. Le risorse residue derivanti dalle procedure di spesa autorizzate ai sensi dell'articolo 5 dell'ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3933 del 13 aprile 2011, all'esito delle attività solutorie di cui all'articolo 1, comma 5, lettera d), dell'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 33 del 28 dicembre 2012, sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate al Fondo nazionale per l'accoglienza dei minori stranieri non accompagnati, di cui all'articolo 23, comma 11, della

legge 7 agosto 2012, n. 135. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare con proprio decreto le occorrenti variazioni di bilancio.

10. All'articolo 5 del decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109, dopo il comma 11, sono aggiunti i seguenti commi:

“11-bis. Nei casi in cui la dichiarazione di emersione sia rigettata per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro, previa verifica da parte dello sportello unico per l'immigrazione della sussistenza del rapporto di lavoro, dimostrata dal pagamento delle somme di cui al comma 5, e del requisito della presenza al 31 dicembre 2011 di cui al comma 1, al lavoratore viene rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione. I procedimenti penali e amministrativi di cui al comma 6, a carico del lavoratore, sono archiviati. Nei confronti del datore di lavoro si applica il comma 10 del presente articolo.

11-ter. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro oggetto di una dichiarazione di emersione non ancora definita, ove il lavoratore sia in possesso del requisito della presenza al 31 dicembre 2011 di cui al comma 1, la procedura di emersione si considera conclusa in relazione al lavoratore, al quale è rilasciato un permesso di attesa occupazione ovvero, in presenza della richiesta di assunzione da parte di un nuovo datore di lavoro, un permesso di soggiorno per lavoro subordinato, con contestuale estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi relativi alle violazioni di cui al comma 6.

11-quater. Nell'ipotesi prevista dal comma 11-ter, il datore di lavoro che ha presentato la dichiarazione di emersione resta responsabile per il pagamento delle somme di cui al comma 5 sino alla data di comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro; gli uffici procedono comunque alla verifica dei requisiti prescritti per legge in capo al datore di lavoro che ha presentato la dichiarazione di emersione, ai fini dell'applicazione del comma 10 del presente articolo.”.

11. All'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

“3-bis. Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di cui al comma 1, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.

3-ter. L'assunzione congiunta di cui al precedente comma 3-bis può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole.

3-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte di cui al comma 3-bis.

3-quinquies. I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con le modalità disciplinate dai commi 3-bis e 3-ter.”.

12. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n.78, convertito in legge con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.122, dopo le parole: "settore sociale" sono inserite le seguenti: "nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276.”.

13. All'articolo 2463-bis del codice civile, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 1, le parole: "che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età alla data della costituzione" sono soppresse;
- b) al comma 2, punto 6), le parole: ", i quali devono essere scelti tra i soci" sono soppresse;
- c) il comma 4 è soppresso.

14. All'articolo 44 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) i commi 1, 2, 3 e 4 sono soppressi;
- b) al comma 4-bis le parole: "società a responsabilità limitata a capitale ridotto" sono sostituite dalle seguenti: "società a responsabilità limitata semplificata”.

15. Le società a responsabilità limitata a capitale ridotto iscritte al registro delle imprese ai sensi dell'articolo 44 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, alla data di entrata in vigore del presente decreto, sono qualificate società a responsabilità limitata semplificata.

16. All'articolo 25, comma 2, del decreto legge del 18 ottobre 2012 n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, sono apportate le seguenti modificazioni: la lettera a) è soppressa;

alla lettera h) punto 1), nel primo periodo le parole "uguali o superiori al 20 per cento" sono sostituite con le seguenti: "uguali o superiori al 15 per cento”;

alla lettera h) punto 2) dopo le parole "in Italia o all'estero" sono aggiunte le seguenti: ", ovvero, in percentuale uguale o superiore a due terzi della forza lavoro complessiva, di personale in possesso di laurea magistrale ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 22 ottobre 2004, n. 270”;

alla lettera h) punto 3) dopo le parole "varietà vegetale" sono aggiunte le seguenti: "ovvero sia titolare dei diritti relativi ad un programma per elaboratore originario registrato presso il Registro pubblico speciale per i programmi per elaboratore, purché tali privative siano”.”.

Art. 10 (Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali)

1. Sino alla nomina degli altri componenti della Commissione per la vigilanza sui fondi pensione di cui all'articolo 18, comma 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, nella composizione ridotta dall'articolo 23, comma 1, lettera g), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2001, n. 214, il componente in carica alla data di entrata in vigore del presente decreto, continua ad assicurare lo svolgimento di tutte le funzioni demandate da norme di legge e di regolamento alla predetta Commissione.
2. All'articolo 7-bis del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente: "2-bis. Qualora i fondi pensione di cui al comma 1 che procedono alla erogazione diretta delle rendite non dispongano di mezzi patrimoniali adeguati in relazione al complesso degli impegni finanziari esistenti, le fonti istitutive possono rideterminare la disciplina, oltre che del finanziamento, delle prestazioni, con riferimento sia alle rendite in corso di pagamento sia a quelle future. Tali determinazioni sono inviate alla Covip per le valutazioni di competenza. Resta ferma la possibilità che gli ordinamenti dei fondi attribuiscono agli organi interni specifiche competenze in materia di riequilibrio delle gestioni."
3. A decorrere dal 1° gennaio 2014, le attività di cui all'articolo 1, ultimo comma, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, sono gestite direttamente dall'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale, che subentra nei relativi rapporti attivi e passivi. Entro il 30 giugno 2014 l'INAIL provvede a fornire all'INPS il rendiconto di chiusura al 31 dicembre 2013 delle gestioni delle relative attività ai fini delle conseguenti regolazioni contabili.
4. L'INPS provvede alle attività di cui al comma 3 con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
5. All'articolo 14-septies del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, dopo il sesto comma, è inserito il seguente: «Il limite di reddito per il diritto alla pensione di inabilità in favore dei mutilati e degli invalidi civili, di cui all'articolo 12 della legge 30 marzo 1971, n. 118, è calcolato con riferimento al reddito agli effetti dell'IRPEF con esclusione del reddito percepito da altri componenti del nucleo familiare di cui il soggetto interessato fa parte».
6. La disposizione del settimo comma dell'articolo 14-septies del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, introdotta dal comma 5, si applica anche alle domande di pensione di inabilità in relazione alle quali non sia intervenuto provvedimento definitivo e ai procedimenti giurisdizionali non conclusi con sentenza definitiva alla data di entrata in vigore della presente disposizione, limitatamente al riconoscimento del diritto a pensione a decorrere dalla medesima data, senza il pagamento di importi arretrati. Non si fa comunque luogo al

recupero degli importi erogati prima della data di entrata in vigore della presente disposizione, laddove conformi con i criteri di cui al comma 5.

7. All'articolo 2, comma 1, del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, dopo le parole: "diversi da quelli destinati al finanziamento del servizio sanitario nazionale" sono inserite le seguenti: ", delle politiche sociali e per le non autosufficienze".

TITOLO III DISPOSIZIONI IN MATERIA DI IMPOSTA SUL VALORE AGGIUNTO (IVA) E ALTRE MISURE URGENTI

Art. 11 (Disposizioni in materia fiscale e di impegni internazionali e altre misure urgenti)

1. All'articolo 40 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 1-ter le parole "1° luglio 2013" sono sostituite dalle seguenti "1° ottobre 2013";
- b) il comma 1-quater è abrogato.

2. In attuazione dell'accordo dell'Eurogruppo del 27 novembre 2012 la Banca d'Italia, all'atto del versamento al bilancio dello Stato degli utili di gestione, comunica annualmente al Ministero dell'economia e delle finanze-Dipartimento del tesoro la quota di tali utili riferibile ai redditi derivanti dai titoli di Stato greci presenti nel portafoglio Securities Markets Programme attribuibili all'Italia. La quota degli utili di cui al periodo precedente, relativa ai redditi provenienti dai titoli greci detenuti come investimento di portafoglio ai sensi dell'accordo dell'Eurogruppo del 21 febbraio 2012 per il periodo 2012-2014, è pari a 4,1 milioni di euro.

3. Le predette quote sono riassegnate con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze ad apposito capitolo di spesa per far fronte agli impegni previsti dall'Accordo di cui al comma 2.

4. Nelle more della procedura di cui al comma 3, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze può essere autorizzato il ricorso ad anticipazioni di tesoreria da regolarizzare con emissione di ordini di pagamento sul pertinente capitolo di spesa entro il termine di novanta giorni dal pagamento

5. E' autorizzato un contributo in favore del Chernobyl Shelter Fund istituito presso la Banca Europea per la Ricostruzione e lo Sviluppo per l'importo complessivo 25.100.000 di euro. Il contributo è versato in cinque rate annuali, di cui la prima, per l'anno 2013, di 2.000.000 euro, e le successive di 5.775.000 euro per ciascuno degli anni dal 2014 al 2017.

6. All'articolo 1, comma 171, lettera e), della legge 24 dicembre 2012 n. 228, le parole: «per euro 58.000.000,00» sono sostituite dalle seguenti: «per euro 58.017.000,00» .

7. L'articolo 12-bis del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, è abrogato.

8. L'articolo 6-novies del decreto-legge 26 aprile 2013, n. 43, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 giugno 2013, n. 71, è sostituito dal seguente:

«Art. 6-novies (Detassazione di contributi, indennizzi e risarcimenti per gli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012) 1. Per i soggetti che hanno sede o unità locali nel territorio dei comuni di cui all'articolo 1 del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, e di cui all'articolo 67-septies del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, che abbiano subito danni, verificati con perizia giurata, per effetto degli eventi sismici del maggio 2012, i contributi, gli indennizzi e i risarcimenti, connessi agli eventi sismici, di qualsiasi natura e indipendentemente dalle modalità di fruizione e contabilizzazione non concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini delle imposte sul reddito e dell'imposta regionale sulle attività produttive.

2. I Presidenti delle regioni Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto, in qualità di commissari delegati ai sensi dell'articolo 1, comma 4, del decreto legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, verificano l'assenza di sovracompensazioni dei danni subiti per effetto degli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012, tenendo conto anche degli eventuali indennizzi assicurativi, mediante l'istituzione e la cura del registro degli aiuti concessi di cui all'articolo 1, comma 373, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, e successive modifiche. L'agevolazione è concessa nei limiti e alle condizioni previste dalle decisioni della Commissione europea C(2012) 9853 final e C (2012) 9471 final del 19 dicembre 2012.»

9. Ai fini della tutela della salute dei cittadini, i gestori dei servizi pubblici, in raccordo con i comuni interessati dagli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012, così come identificati dall'articolo 1, comma 1 del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 agosto 2012, n. 122 e successive modificazioni e integrazioni, provvedono a identificare e quantificare la presenza di macerie a terra miste ad amianto e pianificare le attività di rimozione delle stesse per le aree interessate anche dalla tromba d'aria del 3 maggio 2013 che ha colpito il territorio di alcuni comuni già interessati dagli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012, con riferimento alle conseguenze della citata tromba d'aria;

le restanti aree per i materiali contenenti amianto derivanti dal crollo totale o parziale degli edifici pubblici e privati causato dagli eventi sismici, per quelli derivanti dalle attività di demolizione e abbattimento degli edifici pericolanti disposti dai comuni interessati, nonché da altri soggetti competenti, o comunque svolti sui incarico dei medesimi comuni.

10. Sulla base della quantificazione delle macerie contenenti amianto generate dagli eventi di cui al comma 9, il Presidente della Regione Emilia Romagna in qualità di Commissario delegato, provvede,

anche per ragioni di economia procedimentale, allo svolgimento delle procedure di gara per l'aggiudicazione dei contratti aventi ad oggetto rispettivamente:

l'elaborazione del piano di lavoro previsto dall'articolo 256 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", la rimozione dei materiali in tutto il territorio di cui al comma 9 e il loro trasporto ai siti individuati per lo smaltimento;

lo smaltimento dei materiali di cui al comma 9, con la previsione che l'aggiudicatario si impegnerà ad applicare le medesime condizioni economiche alle attività di smaltimento di materiale contenente amianto commissionate da soggetti privati in conseguenza degli eventi di cui al comma 9.

11. Agli oneri derivanti dall'attuazione dei commi 9 e 10 provvede il Presidente della Regione Emilia Romagna in qualità di Commissario delegato per gli eventi di cui al comma 9 e per gli eventi sismici del maggio 2012 nei limiti delle risorse finanziarie disponibili rispettivamente del Fondo per la ricostruzione delle aree terremotate di cui all'articolo 2 del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 agosto 2012, n. 122 e dell'ordinanza n. 83 del 27 maggio 2013 negli ambiti di rispettiva competenza.

12. Al decreto-legge 8 aprile 2013 n. 35, convertito con modificazioni dalla legge 6 giugno 2013, n. 64, dopo l'articolo 3-bis è aggiunto il seguente articolo:

«Art. 3-ter (Disposizioni in materia di addizionale regionale all'IRPEF nelle Regioni a statuto speciale)

1. Al fine di consentire la predisposizione delle misure di copertura finanziaria degli oneri derivanti dal rimborso delle anticipazioni di liquidità di cui agli articoli 2, comma 3, lettera a) e 3, comma 5, lettera a), le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano in deroga alle disposizioni dell'articolo 50, comma 3, del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, come integrato dall'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 56, a decorrere dall'anno 2014, possono aumentare fino ad un massimo di 1 punto percentuale l'aliquota base dell'addizionale regionale all'imposta sul reddito delle persone fisiche, stabilita nella misura dell'1,23 per cento dall'articolo 28 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.»

13. La quota dell'anticipazione di euro 1.452.600.000, attribuita alla Regione Campania con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 14 maggio 2013, n. 41831, non utilizzata per il pagamento dei debiti di cui all'articolo 2 del decreto legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64, è destinata, nei limiti di cui al comma 14, alla copertura della parte del piano di rientro, di cui all'articolo 16, comma 5, del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, non finanziata con le risorse di cui al primo periodo del comma 9 dell'articolo 16 del medesimo decreto legge n. 83 del 2012 e di cui al comma 9-bis dell'articolo

1 del decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, destinate alla regione Campania.

14. Il prestito di cui al comma 13 destinato al piano di rientro di cui all'articolo 16, comma 5, del decreto-legge n. 83 del 2012 è erogato subordinatamente all'approvazione del predetto piano da parte del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e del Ministero dell'economia e delle finanze e alla verifica della congruità della copertura annuale del rimborso del prestito stesso, maggiorata degli interessi, da parte del Tavolo tecnico di cui al comma 8 dell'articolo 16 del decreto legge n. 83 del 2012, nonché alla sottoscrizione di apposito contratto tra il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento del tesoro e la Regione Campania.

15. Per la regione Campania, a decorrere dal 2014, è disposta l'applicazione delle maggiorazioni fiscali di cui all'articolo 2, comma 86, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 ed il relativo gettito fiscale è finalizzato prioritariamente all'ammortamento dei prestiti di cui agli articoli 2 e 3 del decreto legge n. 35 del 2013 e, in via residuale, all'ammortamento del corrispondente prestito di cui al comma 13 destinato al piano di rientro di cui all'articolo 16, comma 5, del decreto-legge n. 83 del 2012, per l'intera durata dell'ammortamento dei medesimi prestiti.

16. Al comma 9-bis dell'articolo 1 del decreto legge n. 174 del 2012 sono aggiunte infine le seguenti parole "ovvero per la regione Campania al finanziamento del piano di rientro di cui al comma 5 dell'articolo 16 del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134".

17. Al fine di fronteggiare lo stato di crisi del settore e di salvaguardare i lavoratori delle fondazioni lirico-sinfoniche, il Ministero per i beni e le attività culturali è autorizzato, per l'anno 2013, ad erogare tutte le somme residue a valere sul fondo unico dello spettacolo di cui alla legge 30 aprile 1985, n. 163 e successive modificazioni, a favore delle medesime fondazioni.

18. A decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2013, la misura dell'acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche è fissata al 100 per cento.

19. Per l'anno 2013, la disposizione di cui al comma 18 produce effetti esclusivamente sulla seconda o unica rata di acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, effettuando il versamento in misura corrispondente alla differenza fra l'acconto complessivamente dovuto e l'importo dell'eventuale prima rata di acconto. Per i soggetti che si avvalgono dell'assistenza fiscale, i sostituti d'imposta trattengono la seconda o unica rata di acconto tenendo conto delle disposizioni contenute nel presente comma.

20. Per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2013, la misura dell'acconto dell'imposta sul reddito delle società è aumentata dal 100 al 101 per cento. La disposizione produce effetti esclusivamente sulla seconda o unica rata di acconto, effettuando il versamento in misura

corrispondente alla differenza fra l'acconto complessivamente dovuto e l'importo dell'eventuale prima rata di acconto.

21. Per il periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2013 e per quello successivo, il versamento di acconto di cui all'articolo 35, comma 1, del decreto legge 18 marzo 1976 n. 46, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 maggio 1976, n. 249, è fissato nella misura del 110 per cento. Per il periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2013, la disposizione di cui al primo periodo produce effetti esclusivamente sulla seconda scadenza di acconto, effettuando il versamento in misura corrispondente alla differenza fra l'acconto complessivamente dovuto e l'importo versato alla prima scadenza.

22. Nel decreto legislativo 26 ottobre 1995, n. 504, e successive modificazioni ed integrazioni, dopo l'articolo 62-ter è inserito il seguente:

«Art. 62-quater (Imposta di consumo sui prodotti succedanei dei prodotti da fumo) 1. A decorrere dal 1° gennaio 2014 i prodotti contenenti nicotina o altre sostanze idonei a sostituire il consumo dei tabacchi lavorati nonché i dispositivi meccanici ed elettronici, comprese le parti di ricambio, che ne consentono il consumo, sono assoggettati ad imposta di consumo nella misura pari al 58,5 per cento del prezzo di vendita al pubblico.

2. La commercializzazione dei prodotti di cui al comma 1, è assoggettata alla preventiva autorizzazione da parte dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli nei confronti di soggetti che siano in possesso dei medesimi requisiti stabiliti, per la gestione dei depositi fiscali di tabacchi lavorati, dall'articolo 3 del decreto ministeriale 22 febbraio 1999, n. 67.

3. Il soggetto di cui al comma 2 è tenuto alla preventiva prestazione di cauzione, in uno dei modi stabiliti dalla legge 10 giugno 1982, n. 348, a garanzia dell'imposta dovuta per ciascun periodo di imposta.

4. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro il 31 ottobre 2013, sono stabiliti il contenuto e le modalità di presentazione dell'istanza ai fini dell'autorizzazione di cui al comma 2, le procedure per la variazione dei prezzi di vendita al pubblico dei prodotti di cui al comma 1, nonché le modalità di prestazione della cauzione di cui al comma 3, di tenuta dei registri e documenti contabili, di liquidazione e versamento dell'imposta di consumo, anche in caso di vendita a distanza, di comunicazione degli esercizi che effettuano la vendita al pubblico, in conformità, per quanto applicabili, a quelle vigenti per i tabacchi lavorati.

5. In attesa di una disciplina organica della produzione e del commercio dei prodotti di cui al comma 1, la vendita dei prodotti medesimi è consentita, in deroga all'articolo 74 del decreto del Presidente della Repubblica 14 ottobre 1958, n. 1074, altresì per il tramite delle rivendite di cui all'articolo 16 della legge 22 dicembre 1957, n. 1293.

6. La commercializzazione dei prodotti di cui al comma 1 è soggetta alla vigilanza dell'Amministrazione finanziaria, ai sensi delle disposizioni, per quanto applicabili, dell'articolo 18. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 50.

7. Il soggetto autorizzato ai sensi del comma 2 decade in caso di perdita di uno o più requisiti soggettivi di cui al comma 2, o qualora sia venuta meno la garanzia di cui al comma 3. In caso di violazione delle disposizioni in materia di liquidazione e versamento dell'imposta di consumo e in materia di imposta sul valore aggiunto è disposta la revoca dell'autorizzazione.”.

23. All'articolo 51 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, e successive modificazioni, dopo il comma 10, è aggiunto il seguente:

“ 10-bis. Il Ministero della salute esercita il monitoraggio, per i profili di competenza, sugli effetti dei prodotti succedanei dei prodotti da fumo, al fine di promuovere le necessarie iniziative anche normative a tutela della salute.”.

Art.12

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dagli articoli 1, comma 12, lettera b), 2, commi 6 e 10, 7, comma 7 e 11, commi 1, 5, 20 e 21, pari a 1.114,5 milioni di euro per l'anno 2013, a 559,375 milioni di euro per l'anno 2014, a 315,775 milioni di euro per l'anno 2015, a 56,775 milioni di euro per l'anno 2016, a 6,775 milioni di euro per l'anno 2017 e a 1 milione di euro a decorrere dall'anno 2018, si provvede:

a) quanto a 65 milioni di euro per l'anno 2013, a 77 milioni di euro per l'anno 2014 e a 78 milioni di euro per l'anno 2015 mediante corrispondente riduzione della dotazione del fondo per il federalismo amministrativo di parte corrente di cui alla legge 15 marzo 1997, n. 59;

b) quanto a 98 milioni di euro per l'anno 2013, mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307;

c) quanto a 864,6 milioni di euro per l'anno 2013, a 117 milioni di euro per l'anno 2014, a 112 milioni di euro per l'anno 2015, a 51 milioni di euro per l'anno 2016 e a 1 milione di euro a decorrere dall'anno 2017, mediante corrispondente utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 11, commi da 18 a 22;

d) quanto a 84,9 milioni di euro per l'anno 2013 e a 202 milioni di euro per l'anno 2014, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui al l'articolo 1, comma 139, della legge 24 dicembre 2012, n.228;

e) quanto a 150 milioni di euro per l'anno 2014 e a 120 milioni di euro per l'anno 2015, mediante corrispondente riduzione della dotazione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 515, della legge 24 dicembre 2012 n. 228;

f) quanto a 7,6 milioni di euro per l'anno 2014, mediante corrispondente riduzione del fondo per il funzionamento ordinario delle Università;

g) quanto a 2 milioni di euro per l'anno 2013 e a 5,775 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2014 al 2017, mediante corrispondente riduzione, per i medesimi anni, dello stanziamento del fondo speciale di conto capitale iscritto, ai fini del bilancio triennale 2013-2015, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2013, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio.

Art.13

(Entrata in vigore)

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Riforma Letta e Decreto del Fare: sintesi delle novità sul lavoro*Alessia Augelletta, 29 giugno 2013*

Le principali novità della Riforma Letta

Incentivi (artt. 1- 3 -7)

Tra le misure volte a promuovere l'occupazione sono stati istituiti in via sperimentale incentivi:

a) per i datori di lavoro che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni purché:

-siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;

-siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;

-vivano soli con una o più persone a carico;

-l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto (calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti all'assunzione).

I requisiti sono alternativi (ne basta uno).

L'incentivo viene concesso per un periodo massimo di 18 mesi, la sua misura è pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, fino ad un tetto massimo di seicentocinquanta euro mensili per lavoratore.

b)per i datori di lavoro che trasformano a tempo indeterminato rapporti a tempo determinato con giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni purché, oltre a tutti i requisiti elencati sopra:

- sia assunto, successivamente, altro lavoratore (senza necessità dei requisiti soggettivi di cui sopra).

L'incentivo viene concesso per un periodo massimo di 12 mesi, entro i limiti di seicentocinquanta euro mensili per lavoratore.

c) per finanziare iniziative imprenditoriali e borse di tirocinio nelle regioni del Mezzogiorno a favore dell'occupazione giovanile.

d) per i datori che assumono a tempo pieno e a tempo indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Aspi. L'incentivo è pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, purché il lavoratore assunto non sia stato licenziato, nei sei mesi precedenti, da parte di un'impresa che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari coincidenti con quelli dell'impresa che assume.

Apprendistato (art. 2)

Entro il 30 settembre 2013 la Conferenza Stato-Regioni dovrebbe elaborare le linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante.

Le linee guida dovrebbero prevedere che il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, che la registrazione della formazione è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino, e che, in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

Tirocini (art. 2)

Sono stati stanziati fondi al fine di promuovere attività di tirocinio da parte di studenti iscritti a:

a) corsi di laurea nell' a. a. 2013-2014, presso università statali, per tirocini della durata minima di tre mesi attivati presso enti pubblici o privati.

Le risorse disponibili, nella misura di 200 euro mensili a studente, pari al 50% del rimborso spese dovuto (la restante parte è a carico del soggetto ospitante) è erogato sulla base di una graduatoria ispirata a criteri di premialità.

b) alla quarta classe di istituti tecnici e professionali in orario extracurricolare.

Garanzia per i Giovani (art. 5)

E' stata istituita presso il Ministero del lavoro un'apposita struttura di lavoro in vista dell'avvio, a partire dal 1° gennaio 2014, della cosiddetta "Garanzia per i Giovani" (Youth Guarantee). La struttura opera in via sperimentale e cesserà comunque al 31 dicembre 2015.

Lavoro intermittente (art. 7)

E' stato introdotto un tetto massimo di utilizzo e cioè 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari. In caso di superamento di detto tetto è prevista la sanzione della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Lavoro a progetto (art. 7)

E' stato chiarito che non può essere utilizzato per compiti "esecutivi e ripetitivi" e non, come precedentemente previsto, "esecutivi o ripetitivi".

È estesa anche ai lavoratori a progetto la disciplina relativa alle c.d. "dimissioni in bianco".

Contratto a termine e somministrazione (art. 7)

Possibile estendere l'acausalità mediante accordo collettivo.

Eliminato il divieto di proroga del contratto acausale.

Licenziamenti (art. 7)

La procedura di conciliazione avanti alla Dtl non è prevista nel caso di:

- licenziamento per superamento del periodo di comporto;
- licenziamento in seguito a cambio appalto;
- nel settore edile, per completamento dell'attività o chiusura del cantiere.

Banca dati (art. 8)

È stata istituita una nuova Banca Dati che conterrà informazioni sui soggetti da inserire nel mercato del lavoro e le opportunità di impiego.

Le principali novità del Decreto “del Fare” (D.l. n. 69/2013)

Novità in materia di regolarità contributiva: acquisizione e validità del Durc (Documento Unico sulla regolarità contributiva (art. 31)

Nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture il DURC deve essere acquisito d'ufficio dall'Ente appaltante per:

- a) la verifica della dichiarazione sostitutiva relativa alla mancata commissione di violazioni gravi, definitivamente accertate, alle norme in materia di contributi previdenziali e assistenziali;
- b) per l'aggiudicazione del contratto;
- c) per la stipula del contratto;
- d) per il pagamento degli stati d'avanzamento lavori e/o delle prestazioni relative a servizi e forniture;
- e) per il rilascio dei certificati di collaudo, di regolare esecuzione, e di verifica di conformità, nonché per l'attestazione di regolare esecuzione ed il pagamento del saldo finale.

Altra novità introdotta è il termine di durata di validità del DURC: centottanta giorni dalla data di emissione.

Infine, in caso di mancanza dei requisiti per il rilascio di tale documento, gli Enti preposti al rilascio, prima dell'emissione del DURC irregolare o dell'annullamento del documento già rilasciato, dovranno invitare l'interessato, mediante posta elettronica certificata o con lo stesso mezzo per il tramite del consulente del lavoro delegato, a regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a quindici giorni, indicando analiticamente le cause della irregolarità.

Novità in materia di sicurezza negli appalti: Duvri (Documento Unico di valutazione dei rischi) (art. 32)

In caso di appalto per l'esecuzione di attività a basso rischio infortunistico, non è più obbligatorio il Documento Unico di Valutazione dei rischi. Il documento però dovrà essere sostituito dall'identificazione di un incaricato dell'appaltatore (il cui nominativo deve essere indicato nel contratto di appalto o di opera), in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere alla cooperazione e coordinamento con l'appaltante in materia di sicurezza del lavoro. Inoltre, l'obbligo del DUVRI non si applica più in caso di appalti (esclusi quelli che comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari) per lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai dieci uomini-giorno (per 'uomini-giorno' si intende l'entità presunta dei lavori, servizi e forniture rappresentata dalla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dei lavori, servizi o forniture considerata con riferimento all'arco temporale di un anno dall'inizio dei lavori).

Abolizione della visita medica di idoneità per apprendisti e minori (art. 42)
L'art. 42 D.L. n. 69/2013 (c.d. Decreto del Fare), al comma 1 lett. b), ha stabilito che non è più necessario il certificato medico di idoneità per l'assunzione degli apprendisti e dei minori. Restano, tuttavia, fermi gli obblighi di certificazione sanitaria previsti dal T.U. Sicurezza (D. Lgs. n. 81/2008) per i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria e per le lavorazioni a rischio.

La solidarietà nei confronti del subappaltatore non riguarda più l'Iva (art. 50)
Prima di provvedere al saldo di eventuali fatture in regime di appalto o subappalto, occorre, come sempre, che l'azienda verifichi la correttezza contributiva, retributiva e fiscale dell'azienda a cui ha affidato il lavoro in appalto o subappalto, se non vuole incorrere nella responsabilità solidale con quest'ultima.

Peraltro, a decorrere dal 22-06-2013, data di entrata in vigore del DL. 69/2013, la solidarietà non riguarderà più l'imposta sul valore aggiunto.

Il testo della legge Fornero dopo il decreto 76/2013

Alessia Angelletta, 15 luglio 2013

Vecchio testo L. 28 giugno 2012 n. 92	Nuovo testo L. 28 giugno 2012 n. 92
<p>Art. 1 c. 3 : “Il sistema di cui al comma 2 assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini microeconomici e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità di cui al comma 1. Il sistema assicura altresì elementi conoscitivi sull’andamento dell’occupazione femminile, rilevando, in particolare, la corrispondenza dei livelli retributivi al principio di parità di trattamento. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui ai commi da 2 a 6 sono desunti elementi per l’implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti dalla presente legge, anche alla luce dell’evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali”.</p>	<p>Art. 1 c. 3 : “Il sistema di cui al comma 2 assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini microeconomici e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità di cui al comma 1. Il sistema assicura altresì elementi conoscitivi sull’andamento dell’occupazione femminile, rilevando, in particolare, la corrispondenza dei livelli retributivi al principio di parità di trattamento nonché sugli effetti determinati dalle diverse misure sulle dinamiche intergenerazionali. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui ai commi da 2 a 6 sono desunti elementi per l’implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti dalla presente legge, anche alla luce dell’evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali”.</p>
<p>Art. 1 c. 9 : “Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all’articolo 1, il comma 01 è sostituito dal seguente:</p>	<p>Art. 1 c. 9 : “Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni: a)</p>

«01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»;

b) all'articolo 1, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei

all'articolo 1, il comma 01 è sostituito dal seguente:

«01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»;

b) all'articolo 1, il comma 1-bis è sostituito dal seguente: “1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto: a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”;

c) all'articolo 1, comma 2, le parole: «le ragioni di cui al comma 1» sono sostituite dalle seguenti: «le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico,

lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva»;

c) all'articolo 1, comma 2, le parole: «le ragioni di cui al comma 1» sono sostituite dalle seguenti: «le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo»;

d) all'articolo 4, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

«2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga»;

e) all'articolo 5, comma 2, le parole: «oltre il ventesimo giorno» sono sostituite dalle seguenti: «oltre il trentesimo giorno» e le parole: «oltre il trentesimo giorno» sono sostituite dalle seguenti: «oltre il cinquantesimo giorno»;

f) all'articolo 5, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

«2-bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di

organizzativo, produttivo o sostitutivo»;

d) [il comma 2 bis, art. 4 l. n. 368/2001 è abrogato];

e) all'articolo 5 al comma 2, dopo le parole “se il rapporto di lavoro”, sono inserite le seguenti “,instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis,”;

f) [il comma 2-bis, art. 5 l. n. 368/2001 è abrogato];

g) il comma 3 è sostituito dal seguente “3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”;

i) all'articolo 5, comma 4-bis, al primo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «; ai fini del computo del periodo massimo di

comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione»; (8)

g) all'articolo 5, comma 3, le parole: «dieci giorni» sono sostituite dalle seguenti: «sessanta giorni» e le parole: «venti giorni» sono sostituite dalle seguenti: «novanta giorni»;

h) all'articolo 5, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le

trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato».

<p>specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste. I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»; (3)</p> <p>i) all'articolo 5, comma 4-bis, al primo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato».</p>	
<p>Art. 1 c. 10 : “Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:- all'articolo 13, comma 1, lettera a), sono soppresse le parole da: «in deroga» fino a: «ma»;</p> <p>- al comma 4 dell'articolo 20, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «È fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368»;</p>	<p>Art. 1 c. 10 : “Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni: All'art. 10: - al comma 1, dopo la lettera c bis), è inserita la seguente: “c ter) i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223”;</p> <p>- [il comma 6, art. 10 l. n. 368/2001 è abrogato];</p> <p>- al comma 7, le parole: “stipulato ai sensi</p>

<p>- all'articolo 23, il comma 2 è abrogato”.</p>	<p>dell'articolo 1, comma 1” sono sostituite dalle seguenti: “stipulato ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis”.</p> <p>- all'articolo 13, comma 1, lettera a), sono soppresse le parole da: «in deroga» fino a: «ma»;</p> <p>- al comma 4 dell'articolo 20, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «È fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368»;</p> <p>- all'articolo 23, il comma 2 è abrogato”.</p>
<p>Art. 1 c. 21 : Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 34:</p> <p>1) al comma 1, le parole: «ai sensi dell'articolo 37» sono soppresse;</p> <p>2) il comma 2 è sostituito dal seguente:</p> <p>«2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età»;</p> <p>b) all'articolo 35 è aggiunto, in fine, il seguente comma:</p> <p>«3-bis. Prima dell'inizio della prestazione</p>	<p>Art. 1 c. 21 : Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:a) all'articolo 34:</p> <p>- al comma 1, le parole: «ai sensi dell'articolo 37» sono soppresse;</p> <p>- il comma 2 è sostituito dal seguente:</p> <p>«2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età»;</p> <p>- all'articolo 34, dopo il comma 2, è</p>

lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124»;

c) l'articolo 37 è abrogato.

inserito il seguente: “2-bis. In ogni caso, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell’arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.”;

- all'articolo 35 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«3-bis. Prima dell’inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si

applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124»;

- all'articolo 35, comma 3-bis, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: **“La sanzione di cui al presente comma non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.”**;

- l'articolo 37 è abrogato;

- all'articolo 61, comma 1, le parole: **“esecutivi o ripetitivi”** sono sostituite dalle seguenti: **“esecutivi e ripetitivi”**;

- all'articolo 62 sono eliminate le seguenti parole: **“, ai fini della prova”**;

- all'articolo 70, comma 1, sono eliminate le seguenti parole: **“di natura meramente occasionale”**;

- all'articolo 72, il comma 4-bis è sostituito dal seguente: **“In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, il Ministro**

	<p>del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari”;</p>
<p>Art. 1, c. 22 : “I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge”.</p>	<p>Art. 1, c. 22 : “I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti al 1° gennaio 2014”.</p>
<p>Art. 1, c. 30 : “I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un’effettiva partecipazione dell’associato agli utili dell’impresa o dell’affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall’articolo 2552 del codice civile, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La predetta presunzione si applica, altresì, qualora l’apporto di lavoro non presenti i requisiti di cui all’articolo 69-bis, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, introdotto dal comma 26 del presente articolo.”</p>	<p>Art. 1, c. 30 : “Ai fini di cui al comma 2, lettera a), numero 2) si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all’entrata in vigore della presente disposizione.”</p>
<p>Art. 1, c. 40 : “L’articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente: "Art. 7. – 1. Ferma l’applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell’articolo 7 della legge 20</p>	<p>Art. 1, c. 40 : “L’articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente: "Art. 7. – 1. Ferma l’applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell’articolo 7 della legge 20</p>

maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

3. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al

maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

3. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al

lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

6. La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e),

lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

6. La procedura di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La stessa procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. La mancata

<p>del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. (2)</p> <p>8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.</p> <p>9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni».</p>	<p>presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.”.</p> <p>7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. (2)</p> <p>8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.</p> <p>9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni».</p>
	Art. 2, comma 10 bis : “Al datore di lavoro

	<p>che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui al comma 1 è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici di cui al presente comma è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative”.</p>
<p>Art. 3 c. 4 : “Al fine di assicurare la definizione, entro l’anno 2013, di un sistema inteso ad assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge,</p>	<p>Art. 3 c. 4 : “Al fine di assicurare la definizione, entro l’anno 2013, di un sistema inteso ad assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano, entro il 31 ottobre 2013 dalla data di entrata in vigore della presente</p>

<p>accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.”</p>	<p>legge, accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria. Decorso inutilmente il termine di cui al periodo precedente, al fine di assicurare adeguate forme di sostegno ai lavoratori interessati dalla presente disposizione, a decorrere dal 1° gennaio 2014 si provvede mediante la attivazione del fondo di solidarietà residuale di cui ai commi 19 e seguenti“.</p>
<p>Art. 3 c. 14 : “In alternativa al modello previsto dai commi da 4 a 13 e dalle relative disposizioni attuative di cui ai commi 22 e seguenti, in riferimento ai settori di cui al comma 4 nei quali siano operanti, alla data di entrata in vigore della presente legge, consolidati sistemi di bilateralità e in considerazione delle peculiari esigenze dei predetti settori, quale quello dell'artigianato, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali di cui al citato comma 4 possono, nel termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, adeguare le fonti normative ed istitutive dei rispettivi fondi bilaterali ovvero</p>	<p>Art. 3 c. 14 : “In alternativa al modello previsto dai commi da 4 a 13 e dalle relative disposizioni attuative di cui ai commi 22 e seguenti, in riferimento ai settori di cui al comma 4 nei quali siano operanti, alla data di entrata in vigore della presente legge, consolidati sistemi di bilateralità e in considerazione delle peculiari esigenze dei predetti settori, quale quello dell'artigianato, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali di cui al citato comma 4 possono, entro il 31 ottobre 2013, adeguare le fonti normative ed istitutive dei rispettivi fondi bilaterali ovvero dei fondi interprofessionali, di cui all'articolo</p>

<p>dei fondi interprofessionali, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, alle finalità perseguite dai commi da 4 a 13, prevedendo misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate. Ove a seguito della predetta trasformazione venga ad aversi la confluenza, in tutto o in parte, di un fondo interprofessionale in un unico fondo bilaterale rimangono fermi gli obblighi contributivi previsti dal predetto articolo 118 e le risorse derivanti da tali obblighi sono vincolate alle finalità formative.”</p>	<p>118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, alle finalità perseguite dai commi da 4 a 13, prevedendo misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate. Ove a seguito della predetta trasformazione venga ad aversi la confluenza, in tutto o in parte, di un fondo interprofessionale in un unico fondo bilaterale rimangono fermi gli obblighi contributivi previsti dal predetto articolo 118 e le risorse derivanti da tali obblighi sono vincolate alle finalità formative.”</p>
<p>Art. 3 c. 19 : “Per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori ai quindici dipendenti, non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, per i quali non siano stipulati, entro il 31 marzo 2013, accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di cui al comma 4, ovvero ai sensi del comma 14, è istituito, con decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, un fondo di solidarietà residuale, cui contribuiscono i datori di lavoro dei settori identificati.”</p>	<p>Art. 3 c. 19 : “Per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori ai quindici dipendenti, non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, per i quali non siano stipulati, entro il 31 ottobre 2013, accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di cui al comma 4, ovvero ai sensi del comma 14, è istituito, con decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, un fondo di solidarietà residuale, cui contribuiscono i datori di lavoro dei settori identificati.”</p>
<p>Art. 3 c. 42 : “La disciplina dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'articolo 2,</p>	<p>Art. 3 c. 42 : “La disciplina dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'articolo 2,</p>

<p>comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è adeguata alle norme dalla presente legge con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, da stipulare tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 30 giugno 2013.”</p>	<p>comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è adeguata alle norme dalla presente legge con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, da stipulare tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 31 ottobre 2013.”</p>
<p>Art. 3 c. 44 : “La disciplina del fondo di cui all’articolo 1-ter del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, è adeguata alle norme previste dalla presente legge con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati entro il 30 giugno 2013 dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.”</p>	<p>Art. 3 c. 44 : “La disciplina del fondo di cui all’articolo 1-ter del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, è adeguata alle norme previste dalla presente legge con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati entro il 31 ottobre 2013 dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.”</p>
<p>Art. 3 c. 45 : “La disciplina del fondo di cui all’articolo 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, è adeguata alle norme previste dalla presente legge con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati entro il 30 giugno 2013 dalle</p>	<p>Art. 3 c. 45 : “La disciplina del fondo di cui all’articolo 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, è adeguata alle norme previste dalla presente legge con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati entro il 31 ottobre 2013 dalle</p>

<p>organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto ferroviario.”</p>	<p>organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto ferroviario.”</p>
	<p>Art. 4 c. 23-bis : “Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all’articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e con contratti di associazione in partecipazione di cui all’articolo 2549, comma 2, del codice civile”.</p>
<p>Art. 4 c. 33 : “Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono apportate le seguenti modificazioni:a) all’articolo 3, dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti: «1-bis. Nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali per i quali lo stato di disoccupazione costituisca requisito, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 devono prevedere almeno l’offerta delle seguenti azioni:</p> <p>a) colloquio di orientamento entro i tre mesi dall’inizio dello stato di disoccupazione;</p> <p>b) azioni di orientamento collettive fra i tre e i sei mesi dall’inizio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate</p>	<p>Art. 4 c. 33 : “Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono apportate le seguenti modificazioni:a) all’articolo 3, dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti: «1-bis. Nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali per i quali lo stato di disoccupazione costituisca requisito, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 devono prevedere almeno l’offerta delle seguenti azioni:</p> <p>a) colloquio di orientamento entro i tre mesi dall’inizio dello stato di disoccupazione;</p> <p>b) azioni di orientamento collettive fra i tre e i sei mesi dall’inizio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate</p>

<p>al contesto produttivo territoriale;</p> <p>c) formazione della durata complessiva non inferiore a due settimane tra i sei e i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato e alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza;</p> <p>d) proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito.</p> <p>1-ter. Nei confronti dei beneficiari di trattamento di integrazione salariale o di altre prestazioni in costanza di rapporto di lavoro, che comportino la sospensione dall'attività lavorativa per un periodo superiore ai sei mesi, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 devono prevedere almeno l'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a due settimane adeguata alle competenze professionali del disoccupato»;</p> <p>b) all'articolo 3, la rubrica è sostituita dalla seguente: «Livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego»;</p> <p>c) all'articolo 4, comma 1:</p> <p>1) la lettera a) è abrogata;</p> <p>2) alla lettera c), le parole: «con durata del contratto a termine o, rispettivamente, della</p>	<p>al contesto produttivo territoriale;</p> <p>c) formazione della durata complessiva non inferiore a due settimane tra i sei e i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato e alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza;</p> <p>d) proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito.</p> <p>1-ter. Nei confronti dei beneficiari di trattamento di integrazione salariale o di altre prestazioni in costanza di rapporto di lavoro, che comportino la sospensione dall'attività lavorativa per un periodo superiore ai sei mesi, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 devono prevedere almeno l'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a due settimane adeguata alle competenze professionali del disoccupato»;</p> <p>b) all'articolo 3, la rubrica è sostituita dalla seguente: «Livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego»;</p> <p>c) all'articolo 4, comma 1:</p> <p>1) [abrogato];</p> <p>2) alla lettera c), le parole: «con durata del contratto a termine o, rispettivamente, della</p>
--	---

missione, in entrambi i casi superiore almeno a otto mesi, ovvero a quattro mesi se si tratta di giovani,» sono soppresse;

3) la lettera d) è sostituita dalla seguente:

«d) sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.»

missione, in entrambi i casi superiore almeno a otto mesi, ovvero a quattro mesi se si tratta di giovani,» sono soppresse;

3) la lettera d) è sostituita dalla seguente:

«d) sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.»

Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, all'articolo 4, dopo l'alinea, è inserita la seguente lettera: a) conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Tale soglia di reddito non si applica ai soggetti di cui all'articolo 8, commi 2 e 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468.»

Prepensionamenti Fornero: strumento costoso ma utile per gestire gli esuberi di personale*Giampiero Falasca, 28 ottobre 2013*

Gli accordi di prepensionamento introdotti dalla legge Fornero sono stati fino ad oggi poco considerati, non tanto perché lo strumento non sia valido, ma a causa dell'estrema ed eccessiva vastità dei precetti contenuti nella legge 92/2012, che ha ritardato la comprensione e l'analisi, da parte del mercato, di questo istituto. Solo ora stanno le aziende iniziano a vedere questi accordi come possibili leve da usare per gestire le crisi aziendali. Il punto di forza di questo meccanismo risiede nella convenienza bilaterale dello stesso: il lavoratore ottiene, nei fatti, un anticipo del trattamento previdenziale, trovando una copertura economica per periodi di lavoro che, altrimenti, in caso di licenziamento, sarebbero rimasti sprovvisti di reddito e di pensione (come sanno bene i c.d. esodati). L'azienda, dal canto suo, può utilizzare una forma morbida di risoluzione del rapporto di lavoro, che ha l'indubbio vantaggio di prevenire ogni possibile contenzioso con il lavoratore. Un altro punto di forza sta nel coinvolgimento del sindacato, la cui presenza garantisce i lavoratori e consente agli stessi di guardare allo strumento senza eccessiva diffidenza. L'utilità dello strumento si apprezza ancora di più se si considera che nell'ordinamento latitano le norme in grado di consentire una gestione efficiente degli esuberi di personale. Non è efficiente la normativa sui licenziamenti collettivi, costellata da trappole e formalismi che fanno diventare una lotteria ogni procedura di riduzione di personale, ma che non offrono alcuna garanzia reale alle parti coinvolte. Altrettanto inefficienti sono gli strumenti di ammortizzazione sociale, troppo orientati verso la tutela passiva del reddito, e poco mirati a stimolare la ricollocazione delle persone. In questo scenario, il prepensionamento previsto dalla legge n. 92/2012, potrebbe avere successo, per la sua capacità di bilanciare in maniera adeguata tutti gli interessi in gioco.

L'unico limite del sistema è il costo: anche se l'azienda risparmia rispetto a quanto pagherebbe per gli stipendi, il meccanismo è sostenibile solo da aziende che possono sostenere spese importanti.

#Job Act: attenzione a non approvare l'ennesima riforma inutile*Pasquale Siciliani, 24 dicembre 2013*

Cosa potevano chiedere di meglio quest'anno a Babbo Natale gli Italiani se non una riforma del lavoro che veramente snellisse la burocrazia che appesantisce il nostro ordinamento più di un panettone e rilanciasse l'occupazione? Ebbene, con tanto di scampanello di renne abbiamo effettivamente trovato sotto l'albero le anticipazioni sul "Job Act".

L'occasione è unica. Nessuno più del giovane neo-segretario del partito favorito per le prossime elezioni ha la possibilità di portare nuove idee e riuscire dove molti altri hanno fallito. Scartando ansiosi il nostro pacchettino natalizio abbiamo tuttavia trovato un'amara sorpresa. Dalle prime indiscrezioni la struttura portante dell'annunciata riforma non ci è sembrata poi così innovativa e soprattutto contiene delle sviste miopi.

Il contratto di lavoro unico è la madre delle semplificazioni. Su questo c'è poco da obiettare. Ma non lasciamoci abbagliare. La semplificazione deve essere funzionale a una migliore flessibilità del mercato del lavoro e non determinare una ferrea rigidità come l'introduzione di un'unica tipologia contrattuale, al contrario, farebbe. Il nostro sistema mal si adatterebbe a una soluzione così estrema che, oltre a non tener conto delle evidenti diversificazioni che sono necessarie nell'attuale mercato del lavoro, causerebbe preoccupanti disparità tra chi avrebbe già un contratto di lavoro all'epoca della riforma e i "diversamente" assunti.

E che dire della disapplicazione dell'art. 18 per i primi 36 mesi? Sarebbe come spazzare per terra nascondendo la polvere sotto il tappeto. Il problema non viene eliminato ma soltanto posticipato. Proviamo a indovinare cosa succederebbe alla fine del trentacinquesimo mese: il lavoratore viene licenziato? Del resto art. 18 e contratto unico sono chiaramente incompatibili e bisognava pur inventarsi qualcosa per far quadrare il cerchio. Abbiamo bisogno di riforme strutturali e di regole certe non di temporanee deroghe e misure tampone. Il contratto unico (già bocciato in passato) è una riforma puramente ideologica e per questo destinata al fallimento.

Parliamo del sussidio di disoccupazione universale per tutti. Pur non essendo un economista ho l'impressione che per trovare adeguata copertura economica non basti vendere le spiagge ma bisognerà vendere anche qualche montagna, laghi e forse un paio di isole...

Non vogliamo essere i detrattori di una nuova riforma, vogliamo soltanto offrire spunti di riflessione a chi oggi siede nella stanza dei bottoni.

La semplificazione deve intervenire in maniera chirurgica e concreta senza stravolgere l'attuale impianto normativo. Partiamo dalle cose veramente semplici che non richiederebbero un particolare sforzo nella legiferazione: abolizione della causale ai contratti a termine (foriera di contenzioso spesso strumentale).

Risultato: certezza del diritto e maggiore flessibilità. Cancellazione rito Fornero (un inutile grado di giudizio aggiuntivo inspiegabilmente introdotto dal governo precedente). Risultato: alleggerimento ruoli giudici, maggiore efficienza della giustizia, regole meno complesse. Innalzamento della soglia per l'applicazione della tutela reale a 20-25 dipendenti (quante aziende hanno oggi soltanto 14 dipendenti per evitare l'applicazione dell'art. 18?). Risultato: favorire l'aumento dell'occupazione. Cancellazione, con qualche doverosa eccezione, di ogni forma di incentivazione alle assunzioni (sistema talmente complesso da non essere pienamente utilizzabile) e destinazione dei fondi alla riduzione del costo del lavoro.

Insomma, speriamo nella Befana e che non sia solo carbone!

#Job act, la falsa partenza di Matteo Renzi*Giampiero Falasca, 27 dicembre 2013*

La prima iniziativa politica di Matteo Renzi, in veste di segretario del PD, è stata dedicata al lavoro.

Si tratta di una scelta giusta, per troppo tempo la politica – e questo Governo – ha messo in secondo piano un tema che, in questo periodo, dovrebbe avere una priorità assoluta.

Molto efficace anche la scelta di come comunicare la volontà di riformare il lavoro: il titolo “job act” evoca tante cose, tutte molto positive.

Meno positivi e, anzi, ancora troppo lacunosi, paiono invece i contenuti.

Renzi non è sfuggito al solito tranello, trito e ritrito, dell’articolo 18, ed ha rilanciato una proposta – quella del contratto unico – che sembra nuova mentre è profondamente vecchia e logora.

Quella proposta, infatti, appartiene ad un mondo nel quale l’articolo 18 era simbolo di reintegrazione sul posto di lavoro; quell’articolo 18 dopo la legge Fornero non esiste più e, pur con troppi formalismi, la nuova norma inizia a funzionare.

Il contratto unico ha un altro grande difetto: si occupa solo della parte finale del rapporto di lavoro mentre non incide sui mille nodi che interessano i momenti precedenti (l’assunzione e la gestione del rapporto).

Le assunzioni oggi sono frenate dalla crisi economica, sicuramente, ma anche da un ordinamento soffocante – quindicimila precetti, molti inutili – che pare orientato a punire chi applica le regole (si pensi ai mille formalismi giuridici dei contratti a termine) mentre premia chi viola totalmente le regole (come dimostra la proliferazione delle partite iva e delle cocopro false).

E anche una volta che c’è l’assunzione, le cose non migliorano: le mansioni sono fonte continua di contenzioso, la retribuzione deve sempre crescere anche se l’azienda è in crisi, il costo del lavoro mangia due terzi dello stipendio.

Servirebbe un piano straordinario per la semplificazione, che eliminasse tutte le procedure inutili, le regole che servono solo a creare contenzioso, e i mille incomprensibili rivoli del lavoro flessibile.

Per quanto riguarda il lavoro flessibile, non servono 40 contratti, tutti a rischio di contenzioso, bastano poche tipologie di lavoro flessibile (una per i piccoli lavoro, l’apprendistato, la somministrazione, il lavoro a termine), che siano facili da usare e soggette a poche e semplici regole (durata massima di 3 anni, e poi assunzione a tempo indeterminato, e poco altro, senza causali ed orpelli vari); queste regole dovrebbero premiare i contratti regolari (termine, somministrazione) e puniscano quelle forme precarizzanti (il lavoro a progetto, da cancellare senza incertezze).

In questo scenario, preoccuparsi solo del licenziamento può aiutare a conquistare qualche titolo di giornale, ma rischia di creare le basi per l’approvazione dell’ennesima riforma inutile.

VARIE

Semplificare le norme, investire sulla formazione

Qual è la sua posizione sulla riforma Fornero, deve essere cambiata nella nuova legislatura?

Penso che dovrebbe evitare di cadere nelle logiche estreme e prendere delle decisioni solo dopo aver verificato gli effetti pratici. Non possiamo ad ogni legislatura ripartire da zero. Propongo quindi di aspettare almeno il primo semestre del 2013 prima di definire se e come intervenire.

Quindi il suo giudizio sulla riforma è sospeso?

Non voglio dire questo, anzi. Ritengo che alcune lacune siano abbastanza visibili, ad esempio è mancata la parte delle politiche attive, su cui pure c'era una legge delega, ma non è stata attuata in tempo. E' necessario accompagnare la riforma degli ammortizzatori sociali con un concreto rafforzamento delle politiche di formazione e di ricollocamento, se manca il questo pilastro il sistema non funziona. Inoltre, penso che serva una copertura urgente per i settori dove scarseggiano le risorse degli ammortizzatori

Le norme sulla flessibilità in entrata la convincono?

La priorità del sistema deve essere quella di favorire l'inserimento lavorativo; su questo aspetto, mi sembra di vedere troppa complessità, con il risultato che le nuove norme creano inutili complicazioni burocratiche senza aggiungere reali tutele. Il caso emblematico è quello del contratto a termine, rispetto al quale si sono affastellate negli anni norme che dicono una il contrario dell'altra. Ma lo stesso ragionamento vale per gli altri contratti, compreso il lavoro a progetto e le partite IVA.

Quali incentivi possono essere introdotti per stimolare l'occupazione?

Penso che andrebbe ampliata la possibilità di recuperare l'aliquota dell'1,4% che pagano i datori di lavoro che usano rapporti a termine, nel caso in cui si trasforma il contratto a tempo indeterminato. L'ampliamento dell'incentivo consentirebbe di agevolare le trasformazioni contrattuali.

La formazione, gli stage e l'apprendistato: che fare?

Sulla formazione mi sono già espresso, è essenziale per far funzionare le politiche attive. Quanto all'apprendistato, i contratti collettivi lo stanno facendo funzionare, adesso le imprese devono crederci, non ci sono più alibi. In merito agli stage, penso che devono rientrare nei percorsi scolastici, negli ultimi anni dei cicli curriculari, sia alle superiori sia all'università. Supereremmo l'eterna diatriba sul compenso ed eviteremmo i soliti imbrogli. Lo stage diventerebbe uno strumento fondamentale di aiuto alla specializzazione.

Che fine faranno le riforme del lavoro in un Paese senza maggioranza?

Giampiero Falasca, 26 febbraio 2013

Non ci vuole un genio per usare la nozione di incertezza per definire la fase che vive il nostro Paese dopo i risultati elettorali. Non bastavano il Papa dimissionario e il Presidente della Repubblica in scadenza, ora abbiamo anche una Presidenza del Consiglio in cerca – disperata – d'autore.

In questo scenario, il rischio reale è che si perdano molti mesi prima di affrontare la vera emergenza di questo periodo: il mercato del lavoro. Alcuni dati recenti dimostrano quello che tutti gli operatori del settore stanno sperimentando già da molti mesi con le proprie mani: è in corso un potente e inarrestabile processo di deindustrializzazione, da un lato, e di contrazione degli organici, dall'altro. Un Paese normale cercherebbe di affrontare la questione in maniera pragmatica, con strumenti efficaci e senza divisioni ideologiche. Ma noi non siamo, forse, un Paese normale, e di fronte a questa emergenza dobbiamo fare i conti con un assetto lavoristico attraversato da una crisi profonda.

Non si tratta di una crisi quantitativa, anzi: il legislatore, nell'ultimo decennio, è stato molto prolifico, non solo a livello di legge nazionale (gli enti locali e l'amministrazione centrale producono incessantemente norme, regole, circolari e procedure). La crisi è di contenuti o, come direbbe qualcuno, di "visione": da un decennio l'ordinamento italiano sembra ruotare intorno ad una dicotomia molto schematica (lavoro flessibile contro lavoro precario) che ha poca rispondenza nel mercato del lavoro, che soffre di problemi diversi di cui non si occupa nessuno.

Ogni coalizione politica che diventa maggioranza parlamentare sente il dovere di mettere in legge la propria posizione sul tema della flessibilità, ma questo intervento serve solo a rassicurare i rispettivi seguaci.

Succede così che abbiamo interventi incessanti su alcune tipologie contrattuali – il part time, il lavoro intermittente, il lavoro accessorio, la somministrazione – che servono solo a dimostrare che si è fatto qualcosa coerente con le parole d'ordine che sono state pubblicizzate ("riduciamo la precarietà", "rendiamo più flessibile il mercato del lavoro").

In concreto, queste operazioni non vanno a toccare nessuno dei problemi reali di cui soffre il nostro mercato del lavoro. Non incidono sul tema del lavoro nero e irregolare, ed anzi creano una confusione tale che rischiano di accompagnare gli indecisi verso il mondo del sommerso.

Non aiutano le imprese, che sono soffocate da troppe norme, troppo complicate e troppo volubili. Non aiutano i lavoratori, che si trovano dentro un mercato del lavoro dominato da regole che spaventano i datori di lavoro e quindi faticano ad entrare nel sistema.

Gli unici soggetti che, con questo modo di legiferare, diventano sempre più protagonisti (anche involontari) della gestione delle risorse umane sono gli avvocati ed i magistrati, cioè quelle figure che, in altri ordinamenti, non si occupano della fisiologia, ma solo della patologia, dei rapporti di lavoro. Nel nostro ordinamento il ruolo degli operatori del diritto è ormai cambiato: una crescita elefantiaca di regole, il loro continuo cambiamento, la pesantezza delle sanzioni connesse alla loro violazione, impediscono alle imprese di compiere delle scelte senza un confronto costante con i consulenti legali, ed aprono la strada ad un sindacato giudiziale che interessa spazi vastissimi delle scelte imprenditoriali. Il risultato è che un responsabile delle risorse umane, oggi, non fa un passo senza parlare con il suo avvocato.

Il sistema italiano avrebbe bisogno di un'operazione di profondo ripensamento basata sulla semplificazione: regole meno complesse (non è possibile prevedere decine e decine di norme per contratti semplicissimi), prevalenza ai limiti oggettivi e non interpretabili per controllare la flessibilità (quindi, addio alle causali, in favore di limiti temporali e quantitativi), accorpamento di strumenti uguali (che senso ha avere lavoro intermittente, lavoro accessorio, lavoro occasionale, e così via), riduzione di decine e decine di adempimenti del tutto inutili o ripetitivi.

Per affrontare con decisione questi temi, non serve per forza una maggioranza politica: basterebbe che la classe politica uscisse dalle comode stanze in cui passa le proprie giornate, andasse dentro le aziende e i luoghi di lavoro, ed ascoltasse le persone. Scoprirebbe qualcosa di nuovo e forse, finalmente, inizierebbe a fare riforme che rispondono a bisogni concreti, piuttosto che andare dietro a slogan vecchi e ideologici.

Treu: non fermiamo le riforme del lavoro

Professore, iniziamo dalla fine: dopo il risultato elettorale, è possibile pensare che si formi presto un Governo capace di affrontare l'emergenza lavoro?

Non saprei, è ancora presto per dirlo. Vediamo cosa emergerà dal dibattito di questi giorni, mi sembra che tutti i partiti stiano ancora cercando di decifrare uno scenario che, sino a qualche giorno fa, sembra imprevedibile. Certamente, il Paese non può restare senza un Governo saldo. C'è l'emergenza lavoro da gestire, le cose da fare sono tante.

Proviamo allora a fare l'elenco degli interventi che dovrebbero essere attuati dal nuovo esecutivo. Cosa serve oggi per dare risposte al mercato del lavoro in Italia?

Politiche attive, la partecipazione dei lavoratori all'impresa, la rappresentatività del sindacato, gli ammortizzatori sociali, l'apprendistato e il sostegno ai giovani e alle donne.

Come si può intervenire sull'apprendistato?

Va attuata qualche ulteriore semplificazione di questa forma contrattuale, che in tutti i Paesi è lo strumento più importante per fare passare i giovani dalla scuola al lavoro. La Riforma Fornero ha permesso un miglioramento, ora si può ancora rafforzare lo strumento perché diventi veramente come in Germania una strada maestra per i giovani. Si possono inoltre semplificare le definizioni della legge Fornero su contratti a progetto e partite IVA, che sono un po' pasticciate. E bisogna realizzare un progetto straordinario per l'occupazione giovanile e per quella femminile; servono interventi specifici per l'occupazione dei gruppi ancora sottorappresentati nel mondo del lavoro, a cominciare da donne e giovani.

Come sostenere l'occupazione giovanile e quella della donna?

L'occupazione femminile va sostenuta con vantaggi fiscali a favore delle donne che lavorano per rendere effettiva la condivisione e conciliazione dei ruoli. Il dramma della disoccupazione giovanile deve essere affrontato con interventi straordinari, anche temporanei, in particolare strumenti e servizi per prendere "in carico" i giovani disoccupati da 6-12 mesi, come proposto dal programma europeo Youth guarantee.

Si sta cominciando a parlare più seriamente di somministrazione?

Dopo anni di demonizzazione oggi si capisce che il lavoro in somministrazione è uno strumento valido perché tutela il dipendente, l'agenzia per il lavoro può dargli continuità d'impiego. Ci sono voluti anni, ma persino la Cgil inizia a dire che se l'agenzia è seria lo strumento è valido.

Perché ci sono voluti così tanti anni per mettere in pratica quel che lei aveva iniziato?

Non so dirle se è finalmente cambiata la cultura di questo Paese. I fatti hanno dimostrato, nel caso della somministrazione, che se un'agenzia è affidabile permette a molti lavoratori di avere un punto di riferimento, è un'occasione e favorisce la reimpiegabilità.

Professore, pensa che il nuovo Governo seguirà questi "consigli"?

Non saprei, come dicevo lo scenario è ancora da decifrare. Spero tuttavia che si prenda seriamente coscienza del fatto che il mercato del lavoro ha bisogno di essere governato, oggi più che mai.

Fermare la crisi, cambiare passo*Giampiero Falasca, 5 marzo 2013*

La crisi produttiva morde e ci sarebbe bisogno di un Governo e una maggioranza capaci di prenderla di petto. Le emergenze sono tante e, per ci si occupa giorno per giorno di lavoro, i nodi da affrontare sono evidenti.

Manca un sistema efficiente di servizi per l'impiego, capace di supportare le persone in uscita dal lavoro. Il sistema centrato sugli uffici pubblici ha fallito, e servirebbe una nuova fase progettuale, con un vero coinvolgimento nel sistema degli operatori privati qualificati (agenzie per il lavoro, terzo settore, parti sociali, eccetera).

Siamo ancora lontani da un utilizzo efficiente degli ammortizzatori sociali. In tutta Europa, chi perde il lavoro riceve i sussidi di disoccupazione solo se partecipa a piani formativi e di inserimento mirato. Nel nostro Paese, tutto questo viene fatto solo sulla carta, con tanta burocrazia e poca sostanza.

Altro problema sono gli incentivi per chi assume: previsti per legge, ma non ci sono i decreti, che arriveranno, ma con mesi di ritardo (come accade ogni anno anche per il salario variabile).

Molti danno le colpe della crisi attuale alla legge Fornero, ma è una spiegazione tanto comoda quanto banale. La legge Fornero ha le sue colpe, ma è in buona compagnia, in quanto ha seguito un solco già sperimentato molte volte dalla nostra legislazione, che da sempre ama introdurre regole burocratiche, complesse, difficili da applicare ed esposte alle più disparate letture giurisprudenziali.

Servirebbe una nuova stagione legislativa capace di rendere attrattivo il nostro ordinamento, dando a chiunque maggiori certezze sul versante delle regole del lavoro.

Si potrebbe partire dai licenziamenti; la normativa introdotta dalla legge Fornero non ha spazzato via la sensazione di incertezza sui costi, tempi e durata delle procedure di licenziamento, mentre servirebbe una regola comprensibile a chiunque, ed applicabile senza discrezionalità eccessiva in tutte le situazioni. E poi si dovrebbe proseguire sulle regole della flessibilità in entrata, che è ormai diventata una ragnatela di regole e trappole che scoraggia le assunzioni, mentre dovrebbe tornare ad essere uno strumento utile per gestire le altalene produttive.

Tutto questo richiederebbe una maggioranza politica e, soprattutto, una classe politica competente e coraggiosa.

Insomma, rischiamo di restare nel mondo dei sogni

Social network e diritto del lavoro: quali regole?*Pasquale Siciliani, 11 marzo 2013*

Il fenomeno è già dilagante. I processi di recruiting dei datori di lavoro prevedono sempre più frequentemente indagini sui candidati attraverso i social networks. Secondo alcuni studi, per oltre il 90% dei recruiters, negli Stati Uniti la “web reputation” del candidato è un fattore da prendere in considerazione per la selezione. In Italia il fenomeno è più limitato ma in costante incremento anche se difficilmente quantificabile.

Ma cos'è la “web reputation”? Potremmo definirla come la percezione che un individuo offre di sé all'esterno attraverso le informazioni reperibili da internet e, in particolare, dal proprio profilo sui social networks (es. Facebook, LinkedIn, Twitter). Una foto sconveniente, un commento negativo sul precedente datore di lavoro, un'invettiva politica o un linguaggio aggressivo possono essere giudicati agli occhi di un recruiter come fattori negativi, fino a rendere il profilo di un potenziale candidato inidoneo alla posizione.

Si dice che la nuova frontiera del diritto sia quella del web. Un mondo con poche regole, evidenti problemi di privacy e scarsità di tutele per gli utenti, soprattutto nella veste di candidati per un posto di lavoro.

Nel nostro ordinamento la principale norma con la quale questo fenomeno si deve misurare è l'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori che vieta indagini sul lavoratore, sia in fase di assunzione che nel corso dello svolgimento del rapporto, in merito a fatti non rilevanti ai fini della valutazione all'attitudine professionale.

Sembra paradossale ma la nuova frontiera del recruitment deve fare i conti con una norma concepita quarantatré anni fa quando internet era ancora ben lontano dall'essere inventato.

La prima domanda che ci poniamo è se tutti i social networks siano uguali ai fini che ci interessano. In un primo momento sembrerebbe potersi affermare di no. Da una parte LinkedIn sembra essere uno strumento prevalentemente lavorativo nel quale vengono condivise informazioni sulla propria professionalità e, come tali, apparentemente non in conflitto con i precetti dell'art. 8. Dall'altra, sembra più facile che Facebook, Twitter, MySpace e simili, avendo una diversa finalità, contengano informazioni su un candidato non propriamente rilevanti ai fini della valutazione all'attitudine professionale. Tale distinzione è colta dall'ordinamento tedesco nel quale una legge del 2010 ha vietato al datore di lavoro di utilizzare informazioni sul lavoratore ottenute da Facebook e Twitter ma non da LinkedIn e simili circuiti professionali.

Dunque LinkedIn sì e Facebook no? Un'analisi più attenta ci spinge a escludere questa lettura, almeno alla luce del diritto vigente. L'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori tutela, infatti, il lavoratore a prescindere

dalla fonte delle informazioni. Si dovrà pertanto valutare caso per caso quale informazione sarebbe lecito utilizzare e quale no per selezionare un candidato.

Tuttavia questo esercizio è meramente teorico in quanto il recruiter di turno, avendo libero accesso alla web reputation del candidato, potrà trarre indisturbato le sue conclusioni senza avere l'obbligo di motivare la sua decisione.

Ciò introduce un'ulteriore riflessione; vale a dire se i dati personali, una volta immessi nel web dall'interessato, possano essere considerati di pubblico dominio e dunque il loro utilizzo non dovrebbe essere ritenuto un'attività di indagine ai sensi dell'art. 8. In linea di principio è infatti l'interessato a mettere volontariamente i propri dati a disposizione di ignoti sul web pur essendo libero di non farlo ovvero di impostare i propri "privacy settings" e impendendo, ad esempio, l'accesso al proprio profilo a soggetti non autorizzati.

Peraltro, i punti di contatto tra i social networks e il diritto del lavoro non si esauriscono nel processo di assunzione ma possono avere anche riflessi sul controllo e sulla condotta dei lavoratori nel corso del rapporto di lavoro o addirittura dopo la sua cessazione (si pensi ad esempio a una società che monitori il profilo LinkedIn di un ex-dipendente assicurandosi che non violi un patto di non concorrenza). Se questi sono gli spunti di riflessione sulla base degli scarsi riferimenti legislativi esistenti, de iure condendo il terreno è certamente fertile per ridisegnare la normativa in modo innovativo e al passo con i tempi con norme più vicine alla realtà. In ogni caso, ci auspichiamo di assistere molto presto alla nascita di nuovi orientamenti giurisprudenziali su questa materia essendo i social networks entrati ormai a tutto tondo nella vita degli individui, inclusa la loro sfera professionale.

Intervista a Giordano Fatali (HRC):Intervenire presto sull'emergenza lavoro

13 marzo 2013

Giordano Fatali, fondatore e Presidente di HRCommunity, la più grande organizzazione italiana di manager delle risorse umane

Fatali, il suo è un punto di vista in un certo senso “privilegiato”, nel senso che ha modo di conoscere da vicino i problemi presenti all’interno delle aziende ed in ambito Risorse Umane. Ha avuto modo di farsi un’idea sul come risolvere il problema dell’occupazione in Italia?

Inizierei con una puntualizzazione non da poco. Non da poco nel senso che chiama in causa l’identificazione del problema a mio parere principale per il Lavoro nel nostro Paese. Non la mancanza di occupazione, ma piuttosto il fatto che quel poco di offerta professionale che c’è sempre più spesso non riesce ad incontrare la domanda. Il problema, dunque, non è l’assenza di lavoro, concetto peraltro non esattamente rispondente alla realtà dei fatti, ma il *matching* imperfetto ed incompleto che domanda ed offerta di lavoro si trovano a realizzare ai nostri giorni. Il tutto al netto di un assetto di regole, il nostro, che non incentiva le aziende ad assumere. Troppi adempimenti, troppi formalismi, eccessive trappole interpretative, limiti di tutte le risme. Con l’effetto unico ed ultimo che fa apparire ai nostri il sistema come tarato per contrastare chi vuole assumere.

Come si potrebbe a suo parere migliorare l’incontro tra domanda ed offerta di lavoro?

Innanzitutto, bisognerebbe secondo me affrontare coerentemente ed attivamente l’ultima questione che ho segnalato, intervenendo in termini di semplificazione delle regole e degli adempimenti. Ancora, bisognerebbe lavorare sviluppando un focus privilegiato e dettagliato sulle attività di monitoraggio del mercato, e di qui sulla verifica e diffusione delle informazioni ottenute. Sono fronti, questi, sui quali devo a malincuore rimarcare un netto ritardo del nostro Paese. Che si concreta nel fatto che, all’atto pratico, chi si trova a cercare lavoro – e di questi tempi stiamo parlando di una porzione estremamente ampia della popolazione – si trova in molti (troppi!) casi disorientato. Uno spaesamento che investe in primissimo luogo i giovani; ma che affligge tutti quanti. E che finisce per coinvolgere anche il Management, che di middle o top si voglia parlare. Tanto i giovani quanto i professionisti più maturi vivono infatti all’oscuro delle previsioni su quali saranno i settori ed i ruoli con maggiori prospettive di crescita e di sviluppo già nell’immediato futuro. Ed a questo bisogna assommare le lacune presenti nel sistema formativo, con scuola ed università ancora tanto prese a parlare linguaggi differenti quanto sostanzialmente lontane dal mondo del lavoro. Una galassia professionale, poi, in riferimento alla quale permane un’idea ancora troppo generica e stereotipata di lavoro. Quando un’azienda pubblica un annuncio non sta infatti ricercando un “manager” o un “lavoratore” generico, ma un professionista

dotato di uno specifico ed articolato profilo di competenze, che vada ad inserire la propria capacità umana e lavorativa in un macro-contesto di riferimento nel quale vanno tenute in adeguato conto anche le specifiche variabili proprie del settore produttivo d'appartenenza.

Come scrivere un curriculum che colpisca veramente le aziende?

Adottando poche – ma buone – regole. Il curriculum deve essere anzitutto sintetico. Al contempo dovrebbe evitare di incappare nella tentazione di un'eccessiva genericità, soprattutto per quanto riguarda la terminologia. Per garantire una maggiore efficacia ed incisività, suggerirei di dividerlo in due sezioni. Nella prima di esse, sarebbe utile fornire informazioni stringate su quali competenze si hanno, qual è il ruolo a cui si aspira e quali i risultati sinora ottenuti. Il tutto avendo cura di entrare nel dettaglio, il che significa anzitutto non scadere in general-generiche litanie ritenute collaudate... “Dinamico, brillante, orientato al risultato e fortemente motivato...” è un film già visto che ha l'unico effetto di squalificare anche il migliore dei candidati. Ovviamente si tenga presente che le competenze, il ruolo ed i risultati devono essere strettamente correlati alla posizione che l'azienda sta ricercando. Alla seconda parte del resumé destinerei invece il complesso degli approfondimenti relativi al percorso professionale del candidato. Si tratterà in pratica di una sezione “esplosa”, che sarà cioè letta in seguito, e soprattutto in base all'interesse ed alla curiosità che la prima parte (quella sintetica) sarà stata in grado di suscitare.

Per attirare l'attenzione dell'HR aziendale, cosa scrivere nell'oggetto della e-mail con la quale si invia il cv?

Iniziamo da cosa *non* inserire. Il nome ed il cognome, per esempio. Un'ingenuità che presupporrebbe che il selezionatore di turno apra il cv e lo legga dovendo concettualizzare *ex novo* l'eventuale ambito di inserimento del candidato – con ovvio allungamento dei tempi di consultazione del materiale. Un'operazione che, invece, dovrebbe essere stata già compiuta a monte dal candidato stesso. Molto meglio, allora, indicare in oggetto il profilo o l'area cui si aspira.

Chi è favorito oggi nel mercato del lavoro?

A mio parere, sarà tendenzialmente in grado di imporsi sempre più sul mercato chi è in possesso di una (super-) specializzazione. Sto dicendo che un'ottima chiave per conquistarsi un futuro degno di questo nome è saper fare qualcosa di molto preciso, e saperlo fare in modo pressoché esclusivo. Magari complice qualche anno di lavoro all'estero, in ossequio all'ovvio principio dell'*international mindset*.

Nell'attuale congiuntura politica è possibile pensare che vengano realizzati interventi a supporto di questa specifica direzione?

Io penso che chiunque si prenderà l'onere e l'onore di governare il Paese non potrà rifuggire temi di questo calibro e di questa urgenza. Perché il lavoro è oggi la nostra più grande emergenza. Un segno dei tempi che richiede a gran voce interventi rapidi ed il più possibile efficaci. Azioni, soprattutto, lontane

dalla genericità immobile degli slogan, eppure al contempo vicine più che mai ai fabbisogni delle aziende e delle persone, di chi offre lavoro e di chi cerca un'occupazione.

Cosa ci insegna (senza volerlo) la vicenda di Giannino e Crosetto

Gianni Bocchieri, 15 marzo 2013

In una campagna elettorale di pochi contenuti e proposte, l'incidente capitato a Giannino potrebbe far riflettere sul tema del valore legale del titolo di studi.

I fatti sono noti. Universalmente apprezzato, Oscar Giannino è un bravo giornalista capace di spiegare i fatti economici a tal punto da essere spesso definito economista. Ha tenuto rubriche sulle più importanti testate giornalistiche. Ha condotto una trasmissione di successo sulla radio del più importante giornale economico italiano. È stato spesso ospite delle più seguite trasmissioni televisive. Certamente, ha saputo coniugare la sua riconosciuta competenza nelle materie economiche, con una personalità eccentrica ed originale anche dal punto di vista estetico, che ne ha sicuramente favorito la presenza scenica in contesti televisivi.

Quando ha deciso di intraprendere la sua avventura politica, si è accompagnato ad accademici di primo piano per proporre un programma elettorale per fermare il declino. A ragione, la sua lista aveva sicuramente richiamato l'attenzione di quanti non avrebbero mai convogliato la loro disaffezione per la politica verso il movimento dei grillini.

A pochi giorni dal voto, proprio un suo compagno di viaggio ha svelato che il master americano vantato da Giannino fosse stato al massimo un corso di inglese. Si scopre poi che nemmeno le due lauree ben evidenziate nel curriculum sono mai state conseguite.

Ad urne chiuse, viene fuori che nemmeno l'apprezzato onorevole, non riconfermato, già sottosegretario, imprenditore, Guido Crosetto non ha conseguito la laurea che per cinque anni è apparsa nel suo profilo istituzionale del sito della Camera dei Deputati. Eppure, Crosetto non ha mai lesinato le sue critiche alla linea di politica economica di Tremonti, con convincenti argomenti economici della sua vantata formazione liberista.

Era quasi inevitabile in questo momento di moralismo un tanto al chilo che Giannino e Crosetto finissero nel tritacarne mediatico-gossipparo. Sicuramente, è una cosa che non si deve fare rimpolpare il proprio curriculum con titoli od esperienze non conseguite. Altrettanto riprovevole è l'attacco ad alzo zero alle persone, anche se hanno commesso degli errori.

In ogni caso, al di là delle questioni morali, le due vicende dovrebbero far riflettere su un tema che viene periodicamente portato alla ribalta dell'opinione pubblica, senza essere definitivamente risolto. Si tratta della questione del valore legale del titolo di studio.

Acquisite con anni di studi, Giannino ha ragione quando dice che le sue competenze prescindono dal conseguimento delle due lauree. Le sue riconosciute competenze nelle materie economiche

prescindono dal fatto che la sua formazione si sia sviluppato in modo formale, nel sistema di istruzione e formazione e nelle università. Ciò che gli è servito per lavorare è stato l'apprendimento non formale e quello informale. Vale a dire: quegli apprendimenti intenzionali o non intenzionali che si realizzano fuori dai sistemi scolastici ed universitari o nello svolgimento di attività nelle situazioni di vita quotidiana, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero. Anzi, proprio grazie alla sua capacità di formazione non formale o informale, Giannino ha avuto più successo di molti laureati con il massimo dei voti in economia.

Purtroppo, permane ancora l'idea della necessità che il sistema di istruzione, formazione anche universitaria sia fondato sul sistema scolastico ed universitario pubblico, con solo l'attore pubblico autorizzato a rilasciare titoli che possono avere una loro spendibilità, per lo più per l'accesso o per la carriera nel pubblico impiego.

Proprio a fine legislatura, questa idea sembra aver ancora pervaso gli autori del provvedimento con cui si disciplina la costituzione del sistema nazionale di certificazione delle competenze. Con questo sistema, si pensa di poter ingabbiare le mutevoli competenze richieste dal mercato del lavoro in un sistema di classificazione pubblicistico, che rischia di diventare obsoleto il giorno dopo la sua costituzione.

Forse, lo sbaglio più imperdonabile di Giannino è non aver inserito l'eliminazione del valore legale del titolo di studio nel suo programma di governo.

Il 19 marzo del 2002 veniva vigliaccamente ucciso Marco Biagi, colpevole solo di avere delle idee. Ci piace ricordarlo con un suo articolo, pubblicato postumo da Il Sole 24 Ore subito dopo l'omicidio. Per non dimenticare.

Marco Biagi: il dado è tratto, modernizzazione o conservazione?

Il nostro diritto del lavoro è diventato una materia di forte richiamo anche per l'opinione pubblica. Solo qualche tempo fa nessuno avrebbe mai immaginato che sulle riforme del mercato del lavoro si scaricasse una fortissima attenzione dei mezzi di informazione. Ed ora che, dopo le ultime scelte del Governo sulla riforma sperimentale dell' art. 18, si è alla vigilia di uno scontro sociale con tanto di sciopero generale, anche le relazioni industriali entreranno in uno stato di sofferenza. In realtà l'art. 18 c'entra poco o nulla. Non possiamo far finta di non vedere che il vero dissenso non è tanto (o non solo) riferito a questa norma pur così emblematica nel nostro ordinamento. Dopo tutto nel recente accordo sui Comitati Aziendali Europei, trasponendo una direttiva tanto attesa, le parti sociali si sono accordate nel non richiamare più l'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (comportamento antisindacale). Una norma non meno caratteristica, per molti anni vera e propria bandiera della sinistra sindacale. Il vero terreno di scontro è più in generale quello riguardante un progetto di riforma dell'intera materia, da un lato, e la difesa strenua dell' impianto attuale, dall'altro. Naturalmente è più che lecito dissentire sulle tecniche di modernizzazione o comunque nutrire riserve in relazione alle scelte del Governo, alcune sicuramente più persuasive di altre. Non si comprende invece l'opposizione radicale a ritenere pressoché imm modificabile l'attuale assetto del diritto del lavoro, eccependo ad ogni piè sospinto la violazione dei diritti fondamentali o attentati alla democrazia. È legittimo considerare ogni elemento di modernizzazione o progresso un pericolo per le classi socialmente più deboli.

È sempre stato così nella storia che anche in questo caso si ripete. Tutto il disegno di legge 848 costituisce il passaggio dal vecchio al nuovo e vien da pensare che dopo l' art. 18 vi sarebbero state altre parti di quel testo a subire il veto di parte sindacale. Lo stesso "Statuto dei lavori" significa rivedere la tutele delle varie forme di lavoro e non solo estendere quelle attuali a chi ancora non ne dispone. Ogni processo di modernizzazione avviene con travaglio, anche con tensioni sociali, insomma pagando anche prezzi alti alla conflittualità.

Università e lavoro: un collegamento ancora insufficiente

Gianni Bocchieri, 19 marzo 2013

Secondo l'ultimo rapporto Almalaurea sulla condizione occupazionale dei laureati, nell'ultimo anno, è aumentata sia la disoccupazione dei laureati triennali, sia la disoccupazione dei laureati specialistici. Aumenta pure la disoccupazione degli specialistici a ciclo unico, come i laureati in medicina, architettura, veterinaria e giurisprudenza. Questa tendenza negativa riguarda tutte le aree geografiche e anche i laureati tradizionalmente caratterizzati da un più favorevole posizionamento sul mercato del lavoro, come gli ingegneri. Tuttavia, nonostante la crisi, a cinque anni dal titolo il tasso di disoccupazione si riduce a valori considerati fisiologici e il tasso di occupazione è prossimo al 90 per cento, indipendentemente dal tipo di laurea. Con il passare del tempo, migliorano anche la stabilità del lavoro e il livello medio delle retribuzioni, seppure con forti differenze territoriali, per percorsi di studio e di genere.

In sintesi, il rapporto Almalaurea conferma che i giovani laureati italiani hanno maggiori difficoltà dei loro colleghi europei ad entrare nel mercato del lavoro. Però, allo stesso tempo, sostiene che la laurea continua a rappresentare un forte investimento contro la disoccupazione. Infatti, negli ultimi cinque anni, la disoccupazione dei laureati è aumentata del 50% rispetto al 60% della disoccupazione totale dei giovani tra i 25 e i 34 anni ed anche rispetto ai diplomati, i laureati godono di un tasso di occupazione più elevato di circa dodici punti percentuali.

L'analisi ambivalente del rapporto insiste sulla riduzione della quota di occupati nelle professioni ad alta specializzazione, in controtendenza rispetto al complesso dei paesi dell'Unione Europea. Il rapporto rileva che il ritardo italiano nei livelli di scolarizzazione degli occupati del settore privato e di quello pubblico si riflette significativamente sui livelli di istruzione della classe manageriale e dirigente italiana, con il 37% degli occupati italiani classificati come manager ad aver conseguito solo il titolo della cosiddetta scuola dell'obbligo.

Infine, il rapporto ricorda che ancora nel 2010 l'Italia si trovava agli ultimi posti per la quota di laureati sia per la fascia d'età 55-64 anni sia per quella 25-34 anni.

Se i dati evidenziati da Almalaurea sono assolutamente condivisibili, lo è meno l'analisi delle motivazioni che determinano questa situazione. Sostiene Almalaurea che il ridotto assorbimento di laureati e la ridotta valorizzazione della conoscenza abbia più a che vedere con le caratteristiche dimensionali delle imprese italiane piuttosto che dall'efficacia e dall'efficienza del sistema universitario. Inoltre, ritiene che la mancata corrispondenza tra le caratteristiche del capitale umano offerto dai lavoratori e quello richiesto dalle imprese, il cosiddetto disallineamento formativo, sia più dovuto alle dinamiche del mercato del lavoro italiano. Pertanto, le difficoltà delle imprese a trovare alcune figure

professionali sarebbe più un problema legato alle scarse informazioni disponibili, alla vischiosità del mercati del lavoro, agli elevati costi della mobilità geografica, a canali e strumenti di reclutamento poco efficienti, piuttosto che a un deficit strutturale dell'offerta formativa.

Le tesi di AlmaLaurea sembrano eccessivamente assolutorie del sistema universitario e rischiano di giustificare l'eccessiva presenza di offerta di percorsi universitari generalisti, sganciati dalle esigenze del mondo delle imprese e non finalizzati all'occupabilità dei giovani.

Invece, come previsto nell'ultimo piano triennale, le università devono continuare a rivedere la loro offerta formativa, eliminando i corsi di laurea con minori iscritti e con più deludenti risultati in termini di risultati occupazionali. Inoltre, le università devono continuare a potenziare i loro uffici di placement con la pubblicazione dei curricula dei loro laureati. Infine, deve essere sostenuto l'avvio del sistema degli ITS come formazione terziaria aggiuntiva rispetto a quella universitaria.

Esodati: a che punto siamo?*Claudio Ardizio, 21 marzo 2013*

Riceviamo e, volentieri, pubblichiamo questo intervento di Claudio Ardizio, voce battagliera di uno dei tanti "comitati esodati" nati all'indomani della riforma pensionistica del 2011. A distanza di un anno e mezzo, nessuno ha messo la parola fine a un problema così grande; e certo non è colpa degli esodati.

Claudio Ardizio

Ripristino della parità di trattamento per il diritto di accesso alla pensione.

Come noto nel dicembre 2011, nel pieno di una crisi politico-economica dello stato italiano, il governo ha prodotto un decreto-legge (denominato salva-Italia) all'interno del quale, fra interventi di diversa natura, ha inserito anche una poderosa riforma della previdenza.

Tale riforma, nata sotto la spinta dell'urgenza e del timore del default del bilancio statale, si caratterizza principalmente per aver innalzato in maniera impulsiva l'età pensionabile portandola ad un livello che non trova paragoni a livello europeo.

Una conseguenza dell'innalzamento ex-abrupto dell'età pensionabile, conseguenza non considerata o per lo meno non valutata nella sua portata dal governo, è stata quella di creare un grande bacino di persone cui è stato spostato in avanti di svariati anni il momento del pensionamento: questo fatto, al di là delle conseguenze che porta nella vita delle persone e delle aziende nelle quali le persone lavorano, si è tradotto in una vera e propria tragedia economica per tutti quelli che, già usciti o che avevano accettato e sottoscritto condizioni di uscita dal mondo del lavoro confidando nelle norme previdenziali in vigore prima della riforma, si sono visti all'improvviso togliere il diritto alla pensione nei tempi e nei modi previsti dalle leggi pre-esistenti e si trovano quindi a dover fronteggiare diversi anni (mediamente 5) senza alcuna forma di reddito.

Per tutte le persone che si sono trovate nella condizione appena descritta la riforma della previdenza ha quindi concretizzato la negazione del loro diritto di accesso alla pensione e tale affermazione è tanto vera che il governo, in verità su pressioni ricevute da varie fonti (in primis da varie associazioni spontanee delle persone penalizzate e a seguire da molti partiti politici, dai sindacati e dall'opinione pubblica in genere), ha dovuto prevedere correttivi alla riforma stessa per ripristinare questo diritto.

Il problema è che questi correttivi, invece di intervenire sulla totalità delle persone coinvolte (il cui numero è stato quantificato in 392.000 dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) hanno ad oggi interessato solamente circa 130.000 persone.

Lo scopo dell'azione della rete dei Comitati è quindi quello di ottenere un immediato intervento legislativo che ripristini le condizioni previdenziali ante riforma per la totalità delle persone che si sono trovate nelle condizioni sopra descritte.

Perché non funzionano i servizi per l'impiego?

Giampiero Falasca, 21 marzo 2013

Durante un interessante incontro organizzato ieri da HRCommunity presso la sede di Bosch, a Milano, sul tema dell'outplacement, è emersa tra gli HR presenti una domanda molto attuale: ma perché i servizi per l'impiego italiani non funzionano, nonostante gli investimenti massicci fatti in questi anni, e i tanti interventi normativi che rasentano l'accanimento terapeutico? Le ragioni del fallimento sono tante. La prima è che il sistema italiano difetta nel collegamento tra le politiche attive e le politiche passive: chi paga gli ammortizzatori sociali (Inps) è un soggetto totalmente diverso da chi gestisce le politiche attive (Centri per l'impiego). Inoltre, la cosiddetta condizionalità (se non accetti un certo impiego perdi l'ammortizzatore) esiste, ma solo sulla carta: nella realtà, nessuno viene penalizzato se si impegna poco nella ricerca del lavoro. Un altro motivo del fallimento sta nella sgangherata applicazione del federalismo del Titolo V, che ha determinato conflitti costituzionali ed ha portato all'eccessiva polverizzazione delle competenze; non esiste a livello nazionale un'autorità dotata del potere di determinare gli indirizzi e le priorità in materia di servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro. Molto deficitario è anche il sistema degli incentivi: poco coordinati e, anche dove esistono, mancano i decreti attuativi. Infine, il sistema non decolla perché è troppo polarizzato sui centri pubblici per l'impiego. Nonostante alcune aperture formali (soprattutto della legge Biagi), nessuno ha mai veramente provato a costruire un sistema di servizi per l'impiego basato su un modello diverso, nel quale quello che è pubblico è il servizio reso agli utenti, e non il soggetto che lo eroga. Gli esempi di questo modello in Europa sono tanti: dall'Olanda, dove l'Agenzia nazionale viene scelta sulla base di una gara, riceve finanziamenti pubblici ed è valutata da un operatore indipendente, alla Germania, dove il privato ha meno spazio ma esistono sistemi premianti per i privati che collocano particolari categorie di lavoratori. Sarebbe una riforma facile da realizzare, che darebbe risultati efficaci e addirittura potrebbe far risparmiare risorse pubbliche: con tutte queste qualità, c'è da chiedersi se un intervento di questo tipo sarà mai considerato dai nostri legislatori illuminati.

Presidente, siamo nelle sue mani*Giampiero Falasca, 28 marzo 2013*

E così anche la “non strategia” di Bersani è fallita miseramente, e abbiamo perso altri 10 giorni. E’ passato un mese dalle elezioni e non si intravede un percorso che ci possa portare ad uscire dallo stallo.

La politica continua a dare uno spettacolo molto basso. Nessuno che percepisce l’urgenza di dare un governo al Paese per gestire con i muscoli d’acciaio, come diceva quello, le sfide e i drammi che la realtà ci mette davanti.

Persino il Movimento 5 Stelle, arrivato in Parlamento sull’onda del cambiamento, si accoda all’andazzo generale (ma forse si poteva prevedere anche prima), e gioca allo sfascio, ritirandosi su un Aventino di superiorità morale dal quale rifiuta di scendere, nonostante il Paese si aspetti delle soluzioni concrete. L’unica figura cui possiamo aggrapparci, come è successo spesso in questi anni, è quella del Presidente Napolitano.

A lui chiediamo di spiegare ai partiti – tutti – che non possiamo accettare che giochino allo sfascio sulla nostra pelle.

A giugno scade la cassa in deroga, decine di decreti importanti devono essere emanati (incentivi, produttività, ecc.) bisogna mettere mano rapidamente ai guasti della legge Fornero, creare incentivi per l’occupazione femminile, rivitalizzare i servizi per l’impiego, sistemare la giustizia del lavoro, trovare misure per contrastare il lavoro nero, e tanto altro ancora: per fare tutte queste cose, non serve un genio, è sufficiente che la classe politica la smetta di guardarsi l’ombelico, si giri verso il Paese, lo ascolti e prenda quanto prima le misure adeguate per rispondere ai suoi bisogni.

Tornare a votare non serve, rischiamo di trovarci nella stessa situazione tra tre mesi, e a quel punto saremmo nel baratro.

Serve uno scatto di coscienza civica, tutti i partiti devono capire che possono recuperare consensi lavorando seriamente sui provvedimenti che servono al Paese.

Speriamo che il Presidente Napolitano, come spesso ha saputo fare in questi anni, faccia capire ai nostri leader (per mancanza di prove..) che ora più che mai serve questo scatto.

Crowdsourcing: occorre l'autorizzazione preventiva?*Marzia Sansone, 29 marzo 2013*

In una società dedita al costante sviluppo dei mezzi di comunicazione, il fenomeno del cd. "Crowdsourcing" non può che dilagare.

Si tratta di una metodologia di cooperazione con la quale le imprese chiedono un contributo attivo alla rete, delegando ad un insieme distribuito di persone, che si aggregano attorno ad una piattaforma web, lo sviluppo di un progetto o di una parte di un'attività di un'azienda; è, dunque, un sistema agevolato da strumenti disponibili sul web in open call, nonché sviluppato mediante alcuni siti attraverso i quali si realizza l'incontro tra domanda e offerta di prodotti da parte degli utenti.

Si distingue dal cd. "Outsourcing" – nel quale la realizzazione del progetto e/o la soluzione del problema viene esternalizzata ad uno specifico soggetto – proprio per il carattere indeterminato del gruppo al quale viene demandata la definizione del progetto (l'identità degli utenti è irrilevante ai fini della scelta dei prodotti in quanto la stessa è fondata sulla valutazione delle caratteristiche tecniche dell'offerta).

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si è pronunciato, con la risposta ad interpello di Confindustria del 27 marzo 2013, in merito alla necessità, per i soggetti che svolgono l'attività di intermediazione in Crowdsourcing, di ottenere l'autorizzazione preventiva prevista dall'art. 4 del D.lgs. n. 276/2003 per le Agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale. Chiarisce il Ministero che l'autorizzazione in parola è richiesta per le attività di consulenza di direzione configurabili come attività di ricerca e selezione del personale finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione del committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima su specifico incarico della stessa.

Alla luce di tale definizione, il Ministero evidenzia come la suddetta autorizzazione non sia richiesta allorché l'attività di intermediazione svolta in Crowdsourcing sia finalizzata – ed è il caso più ricorrente – alla conclusione di contratti di natura commerciale (come compravendita e appalto); diversamente, qualora l'attività di Crowdsourcing involga la conclusione di contratti d'opera professionale ai sensi dell'art. 2222 c.c., sarà necessario richiedere l'autorizzazione soltanto se dalla stipula di questi contratti consegua un'attività prolungata in favore del committente tale da configurare la costituzione di posizioni lavorative in seno alla sua organizzazione.

L'attenzione, pertanto, non potrà che essere rivolta alla natura dei contratti stipulati.

Esodati: non si placano le proteste*Francesco Fiore, 2 aprile 2013*

Gli esodati – o meglio quella parte di loro che ha preso il nome di “salvaguardati” – continuano a protestare per la lesione dei loro diritti. E’ incredibile che, dopo quasi due anni, il Governo non sia riuscito ancora a sistemare la vicenda. Riceviamo e pubblichiamo questo comunicato da Francesco Fiore, coordinatore del CACV-Comitato Autorizzati alla Contribuzione Volontaria.

In relazione all’art. 1 comma 231 della Legge 24 dicembre 2012 n. 228 (“legge di stabilità”), il Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell’Economia ha emanato il decreto contenente le norme attuative per la salvaguardia di ulteriori 10.130 “esodati”. Tale decreto, come prevede la legge di stabilità, è in corso di sottoposizione al parere delle Commissioni Lavoro di Camera e Senato e, ancor prima, alla Commissione Speciale istituita dal Presidente della Camera on. Laura Boldrini.

Il CACV (Comitato Autorizzati alla Contribuzione Volontaria) ha da poco appreso il contenuto del predetto decreto, riscontrando, a differenza di quanto garantito da autorevoli componenti della Commissione Lavoro della Camera, una notevole difformità rispetto alla norma di salvaguardia prevista nella legge di stabilità. In particolare, gravissimo è lo stravolgimento operato dal Ministro del Lavoro nell’interpretare e dare attuazione al punto b) dell’art. 1 comma 231 della Legge 24 dicembre 2012 n. 228. Infatti, nel decreto attuativo si impedisce la salvaguardia ai contribuenti volontari che hanno prestato attività lavorativa nel periodo intercorrente tra la data successiva all’autorizzazione ottenuta dall’INPS e il 4 dicembre 2011, mentre la si consente, pur con limitazioni, a coloro che hanno ripreso a lavorare successivamente al 4 dicembre 2011. Si tratta di un ennesimo e grave atto di arbitrio e di arroganza del Ministro del Lavoro Elsa Fornero che, in un colpo solo ha fatto strame sia della normativa sulla contribuzione volontaria che della stessa legge di stabilità. La discriminazione è eclatante. Si considerino i seguenti due casi esemplificativi:

a) lavoratore autorizzato, ad esempio, nel 2005 che successivamente ha ripreso il lavoro dopo l’autorizzazione (magari con attività precarie e a termine) e che poi è rimasto definitivamente disoccupato prima del 4.12.2011: in base al testo del decreto non otterrà in alcun caso la salvaguardia;

b) lavoratore autorizzato, ad esempio, nel novembre 2011 e che, successivamente al 4 dicembre 2011, ha ripreso l’attività lavorativa: con limiti di reddito, il decreto ne consente la salvaguardia.

Dobbiamo purtroppo constatare che nonostante la volontà espressa chiaramente dai legislatori nel corso dei lavori della Commissione Lavoro, vi è stata la manipolazione, con lo stravolgimento totale dello spirito della legge di stabilità, da parte di un Ministro che ha dimostrato una volontà pervicace e assoluta nel voler colpire, già dai precedenti due decreti attuativi, la categoria di “esodati” più debole e meno protetta da partiti e sindacati, cioè quella dei contribuenti volontari. Una categoria beffata più volte: ex lavoratori non protetti da alcuna norma né indennità e spesso licenziati per fallimento aziendale, per chiusura definitiva di rapporti di lavoro precari e che hanno versato, dopo l’autorizzazione, decine di

migliaia di euro per raggiungere il diritto alla pensione, sacrificando ogni risparmio, riducendosi in miseria con le loro famiglie, privi di ogni possibilità di reinserimento lavorativo sul crinale dei sessant'anni.

Peraltro, in precedenza, il Ministro si era anche fatto beffa delle Leggi 243/2004 e 247/2007, già dotate di copertura finanziaria, impedendo ai lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria prima del 20 luglio 2007 di poter accedere al trattamento pensionistico, con un violento atto arbitrario che annulla un diritto acquisito e già finanziato nei capitoli di bilancio dello Stato.

Ora chiediamo una presa di posizione forte, decisa, autorevole e senza alcun tentennamento, dell'intero Parlamento che denunci il totale arbitrio e il colpo di mano compiuto dal Ministro Fornero ai danni di una categoria di lavoratori mai rappresentata e difesa adeguatamente: gravi responsabilità, in tal senso, pesano sulle forze politiche della precedente legislatura, nonché sui sindacati, che hanno abdicato alla loro funzione, non contrastando adeguatamente la violenza e l'arroganza del potere del Ministro Fornero.

Chiediamo una presa di posizione che non si limiti a denunciare, ma che – a partire dalla Commissione speciale istituita dal Presidente della Camera on. Boldrini nonché dalle costituenti Commissioni Lavoro di Camera e Senato – si faccia carico concretamente e immediatamente di correggere il testo del decreto ministeriale, consentendo a tutti gli autorizzati alla contribuzione volontaria che hanno prestato attività lavorativa dopo l'autorizzazione di ottenere la salvaguardia, così come da sempre assicurato nelle risposte che autorevoli componenti della Commissione Lavoro della Camera hanno fornito ai quesiti più volte sottoposti dal nostro Comitato in merito alle disposizioni della legge di stabilità.

Civitanova: lo sgomento fuori luogo e le lacrime di cocodrillo*Giampiero Falasca, 6 aprile 2013*

Dopo la tragedia di Civitanova Marche, e il triplice suicidio di una famiglia stretta nella morsa dei debiti arretrati e delle riforme pensionistiche, è emersa ancora una volta la forte frattura tra la società e la classe dirigente.

Il sentimento sempre più diffuso di rabbia per la latitanza della politica nella gestione di questa dura fase che attraversa il paese è emerso in alcune semplici ma efficaci istantanee.

La prima è quella che ha interessato l'incolpevole Laura Boldrini, che ha preso una sonora razione di fischi al funerale marchigiano. Le persone, probabilmente, non fischiavano lei (del tutto nuova alla politica e, anzi, esponente di una classe dirigente migliore di quella precedente) ma la carica che riveste, rappresentativa del vuoto politico attuale.

Una seconda istantanea riguarda Enrico Letta. L'esponente del PD posta su Facebook un messaggio nel quale si dice "sgomento" per il suicidio: in pochi minuti, viene sommerso di messaggi di utenti del social network che gli ricordano che sono loro ad essere sgomenti per quello che (non) sta facendo la politica.

La terza istantanea è quella, vagamente surreale, del Ministro Fornero, che esprime tutto il suo dispiacere per la vicenda marchigiana. Nelle parole – sicuramente sincere – del Ministro manca qualsiasi capacità di analizzare criticamente quello che è stato fatto in questi due anni, dalla scellerata riforma del lavoro, che ha reso ancora più asfittico il mercato del lavoro, alla mancata soluzione del problema esodati. Da due anni se ne parla, il Ministro non ha saputo – o forse voluto – chiudere una vicenda nella quale i "tecnici" hanno dimostrato limiti enormi, stretti tra un furore ideologico-accademico (il Ministro in fondo considera gli esodati persone a cui è stato tolto un privilegio) e la totale incapacità di capire i segnali che vengono dalla società.

Il drammatico suicidio di Civitanova Marche dovrebbe servire a scuotere le coscienze della nostra classe dirigente, e far capire che è finito il tempo dei giochetti. Ci sono problemi drammatici che richiedono soluzioni urgenti. A nessuno interessa dei tatticismi di Bersani o Berlusconi, delle manovre per il futuro segretario del PD o scemenze del genere.

E' il momento, quindi, che la politica – soprattutto il PD, il partito di maggioranza relativa – prenda un'iniziativa seria per uscire dalla crisi. Faccia una lista di priorità – sono facili e sotto gli occhi di tutti: **costi della politica, semplificazione del lavoro, legge elettorale, revisione tasse, proroga ammortizzatori sociali, e così via** – e poi faccia questo benedetto Governo con **CHIUNQUE CI STA**. Agli elettori non importa se il PD si allea con il PDL: nessuno crede più alla sua diversità, quindi non perderà una "verginità" che non esiste più, anzi.

Se il PD prenderà il rischio di fare il Governo e proverà ad approvare le misure che il momento impone, rischia addirittura di recuperare un consenso che oggi sta andando sotto i minimi storici. Se invece i democratici continueranno con l'irritante minuetto di queste settimane, alle prossime elezioni faranno la stessa, ingloriosa fine che hanno fatto alcuni politicanti come Fini, Casini compagnia bella (si fa per dire...).

Il trionfo del luogo comune: la narrazione “crisiola”

Giampiero Falasca, 10 aprile 2013

Il Foglio pubblica oggi una bella inchiesta di Marco Valerio Lo Prete (<http://www.ilfoglio.it/soloqui/17705>) sulla nascita dei luoghi comuni in tempo di crisi. Lo spunto è la vicenda di Civitanova.

Come avevamo fatto notare anche su queste pagine, il pover'uomo suicidatosi nelle Marche viveva una drammatica situazione lavorativa che, tuttavia, non c'entrava nulla con gli esodati. Questa categoria di persone abbraccia quei lavoratori dipendenti che hanno accettato di uscire dal lavoro in cambio di un incentivo all'esodo, pensando che la data di pensionamento fosse ad un certo giorno: arrivata la Fornero, quel giorno è stato spostato in avanti di 4-5 anni, aprendo una voragine nella vita di migliaia di persone. Questi sono gli esodati. L'artigiano di Civitanova era altro: era un uomo schiacciato dalla crisi, che di fronte alle prime difficoltà della sua azienda ha dovuto combattere con la totale latitanza del sistema pubblico: nessun aiuto, tanta burocrazia, cartelle esattoriali e poco altro.

Ma per la vulgata generale era un esodato. Non si tratta di uno sbaglio da poco; queste generalizzazioni non aiutano a capire i fenomeni e impediscono la ricerca delle soluzioni più adatte. Il problema degli esodati è una drammatica ingiustizia che andrebbe sanata, con un colpo di penna che, senza se e senza ma, ridesse alle persone il diritto che avevano ormai acquisito.

Ma se anche questo problema non fosse mai sorto, l'artigiano di Civitanova si sarebbe suicidato lo stesso: le cartelle esattoriale sarebbero comunque arrivate, così come il diniego del DURC, la crisi della sua azienda e il vuoto spinto del sistema di aiuti alle imprese.

Troppo facile dare sempre e solo la colpa alla Fornero.

A colloquio con Lucia Valente, assessore al lavoro della Regione Lazio*Giampiero Falasca, 15 aprile 2013*

Lucia Valente è competente, giovane e donna: tre caratteristiche molto inise alla politica italiana degli ultimi anni, dove invece domina l'incompetenza, l'anzianità di servizio e un collaudato maschilismo. Proprio per questo, tutti quelli che sperano nell'arrivo di una nuova classe dirigente dovrebbero fare il tifo per Lucia Valente: se ce la farà, vorrà dire che il ricambio è iniziato.

Ma passiamo alle domande.

Nonostante anni di investimenti, i servizi pubblici per l'impiego faticano a decollare. Quali interventi pensa di programmare per migliorare la qualità e l'efficienza dei centri per l'impiego laziali?

Non direi che "faticano a decollare": non decollano affatto. Negli ultimi anni, per quel che posso vedere e capire, non c'è alcun segnale di un miglioramento, né sul piano dell'efficienza delle strutture, né su quello della produttività dei risultati effettivi. La cosa che noto è che all'Amministrazione regionale del Lazio manca la capacità di rilevare in tempo reale i flussi nel mercato del lavoro: essa non conosce il dato aggregato e disaggregato dei flussi di contratti di lavoro stipulati mese per mese in ciascuna provincia e dei licenziamenti individuali e collettivi. E' praticamente impossibile parlare di analisi di questi flussi. Ancor meno l'Amministrazione è in grado di quantificare, sempre in tempo reale, il contributo che i servizi regionali danno effettivamente a questi flussi: cioè di dire quanti incontri fra domanda e offerta avvengono effettivamente in conseguenza della mediazione operata dai centri per l'impiego gestiti o finanziati dalla Regione. E nel contempo c'è una quantità impressionante di dipendenti della Regione la cui professionalità potrebbe essere valorizzata per rafforzare i sistemi informativi in favore dell'occupazione, del monitoraggio dei servizi erogati anche tramite l'attivazione dell'osservatorio del mercato del lavoro – che ci siamo impegnati ad attivare entro dicembre 2013 – e l'elaborazione statistica dei dati .

Gli operatori privati del mercato del lavoro – Agenzie per il lavoro, terzo settore, enti bilaterali ecc. – non sono ancora entrati in rete con i servizi pubblici. La Regione intende intervenire?

Certo che intende intervenire. Occorre prendere atto realisticamente del gap esistente, sul piano del know-how specifico, tra i servizi regionali e gli altri servizi offerti da operatori del settore privato, del settore no profit e da alcuni – non tutti – tra gli enti bilaterali. E realizzare un sistema di cooperazione e accreditamento che consenta di riqualificare la spesa pubblica aumentandone l'efficacia. In questo modo sarà possibile anche stabilire un nuovo benchmark di efficienza e produttività, con il quale i servizi pubblici possano e debbano confrontarsi. Possiamo ispirarci ad alcune esperienze molto

interessanti di cooperazione tra pubblico e privato in questo campo: penso soprattutto all'esperienza olandese, ma anche ad alcune esperienze spagnole.

La costruzione del sistema di “accreditamento per i servizi al lavoro” prevista dal d.lgs. 76/2003 può essere uno strumento?

Sicuramente sì: è un passaggio obbligato per realizzare il sistema di cooperazione di cui sopra.

La cassa in deroga ha consentito di gestire molte situazioni di crisi, ma per il 2013 è utilizzabile solo fino al prossimo 30 giugno; come si stanno muovendo le Regioni per sollecitare il rifinanziamento del semestre successivo?

Per il 2013 la regione ha stipulato con le parti sociali due accordi quadro che riguardano rispettivamente la CIG in deroga e la mobilità in deroga. L'accordo disciplina l'utilizzo degli ammortizzatori sociali sulla base di una dotazione assegnata dal ministero del Lavoro di 38 milioni di euro. Per il secondo semestre del 2013 le Regioni hanno chiesto e chiedono al Governo centrale di provvedere al rifinanziamento e stanno trattando un accordo con il ministero del Lavoro.

Tuttavia, occorre riconoscere che la nozione stessa di un sostegno del reddito “in deroga” contrasta con la nozione di “assicurazione del lavoro”: “assicurazione” implica sicurezza, implica cioè che imprese e lavoratori possano fare affidamento su un determinato trattamento, sappiano in anticipo a quanto esso ammonta e a quali condizioni esso viene erogato. Andare avanti con il sistema della “deroga” significa spendere questo denaro nel modo peggiore. Nell'immediato non possiamo farne a meno; ma dobbiamo impostare fin d'ora la road-map per superare questa fase di emergenza realizzando un assetto stabile degli interventi per la soluzione delle crisi occupazionali.

La legislazione regionale sul lavoro (intesa nel suo complesso: incentivi, organizzazione mercato del lavoro, apprendistato) è adeguata, oppure ci sono temi sui quali intende intervenire?

È una legislazione molto disorganica. Un primo passo importante da compiere è la realizzazione del testo unico delle leggi regionali in materia di lavoro, formazione professionale, orientamento scolastico e professionale e altri servizi al mercato del lavoro. Ma non c'è soltanto un problema di leggibilità del testo legislativo: occorre anche dare un indirizzo strategico preciso a questa legislazione.

A proposito di indirizzo strategico, vorremo sapere quali sono le tre priorità della sua agenda, da realizzare nel corso dei 5 anni di governo che aspettano la giunta Zingaretti.

Primo: rendere trasparente il funzionamento della macchina. Cittadini, imprese e lavoratori hanno diritto di sapere dettagliatamente quanto costa loro l'amministrazione regionale del lavoro. A questo riguardo possiamo contare sulle competenze dell'assessorato alla trasparenza e alla semplificazione. Secondo: coniugare strettamente i servizi per l'incontro fra domanda e offerta di lavoro con i servizi di formazione professionale. Per questo è necessaria una cooperazione stretta tra i due assessorati. Terzo:

occorre riprendere il discorso sul reddito minimo garantito per le persone prive di reddito; ma qui occorre non ripetere gli errori del passato: un sistema di sostegno universale del reddito può stare in piedi finanziariamente, e non produrre effetti negativi sul funzionamento del mercato del lavoro, solo se l'erogazione del trattamento è strettamente collegata con l'intervento di servizi per l'impiego che assistano intensivamente la persona interessata e in qualche misura ne controllino la disponibilità effettiva per tutto quanto è necessario per trovare una nuova occupazione. Quarto: poiché le strutture pubbliche non sono in grado di offrire questa assistenza intensiva in modo efficace, occorre attivare una stretta cooperazione tra pubblico e privato in questo campo, cercando di sfruttare il più possibile le buone esperienze disponibili nel panorama europeo. Si può pensare a una prima fase di sperimentazione limitata, per poi mettere a punto e allargare l'esperimento sulla base dei primi risultati. D'altra parte, il livello attuale dello spreco di denaro pubblico è tale, che basterebbe la riqualificazione anche soltanto di un quarto della nostra spesa per questo capitolo di bilancio per attivare qualche cosa di serio, innescare un circolo virtuoso, ridare orgoglio e prestigio a chi lavora alle dipendenze della Regione in questo settore.

E alla fine arrivò Marini. O forse no.*Giampiero Falasca, 18 aprile 2013*

Di fronte alla crisi eccezionale che stiamo vivendo, e che investe tutti i settori dell'economia e della società, servirebbero risposte altrettanto eccezionali. La Chiesa, dopo le impensabili dimissioni di Benedetto XVI e i vari scandali finanziari che hanno investito alcune sue strutture, ha reagito con un colpo di reni fortissimo: il comunicatore Francesco, capace di mandare un messaggio di semplicità e umanità che sta facendo recuperare consensi a velocità supersonica. Pensavamo che i politici italiani potessero usare questa vicenda come esempio da imitare.

Invece il sistema politico dimostra, ancora una volta, di vivere l'attuale momento storico con una gigantesca benda sugli occhi, e pretende di far ingoiare al Paese la candidatura di Franco Marini, nella cui lunga carriera politica non si ricorda una sola iniziativa politica, legislativa o parlamentare, degna di essere citata.

Il Paese soffre, chiede interventi e novità radicali, e il sistema politico, in tutta risposta, tira fuori un politico che ormai tutti pensavano definitivamente "rottamato".

Con questa premessa, l'idea che i passaggi successivi – la formazione del Governo e la gestione delle urgenze economiche che abbiamo di fronte – potranno essere gestiti con coraggio e innovazione sembra sempre più lontana.

Resta però ancora una piccola speranza: che Bersani, Berlusconi e Monti vengano sommersi da un rigurgito di vergogna e si rendano conto che non si può giocare in questo modo con il futuro del Paese.

La decenza e il suo limite*Giampiero Falasca, 18 aprile 2013*

Da due mesi il Paese è senza un Governo, perché Bersani, il segretario del partito che ha "non vinto" le elezioni non vuole fare alcun accordo con Berlusconi. E' talmente ostinato, in questo disegno, da pretendere che gli altri partiti gli votino un governo di minoranza. Questa strategia si scontra con l'emergenza in corso, che imporrebbe soluzioni rapide: un Governo dei migliori, che affronti le urgenze, rifaccia la legge elettorale, e prepari il terreno per un altro turno. Agli elettori, di destra e di sinistra, non darebbe molto scandalo: è un Governo imposto dai numeri, non ci vuole molta fantasia per capirlo.

Bersani ha detto no: con quelli mai.

Lo stesso Bersani ieri, con una capriola da funambolo, tira fuori in mezza giornata un accordo con Berlusconi per portare al Quirinale un personaggio come Franco Marini, simbolo di tutto quello di cui non abbiamo bisogno: il campione della vecchia politica, con una storia personale priva di qualsiasi nota rilevante, una vita passata nelle stanze del potere a manovrare.

Sia il primo che il secondo Bersani hanno un comportamento apparentemente molto diverso (intransigente il primo, inciucista il secondo) ma in realtà molto lineare: l'unico interesse perseguito è quello, tutto personale, di provare ad acchiappare, con giochi di palazzo fatti sulla testa dei cittadini, quella poltrona che gli elettori non gli hanno voluto dare.

Per fortuna che i cittadini non sembrano ancora del tutto narcotizzati, e da stamani si stanno mobilitando per protestare contro questa operazione vergognosa.

Vogliamo unirli al coro, sperando che diventi una valanga inarrestabile.

Un grande Presidente, una vicenda surreale*20 aprile 2013***Riceviamo e pubblichiamo di Phines Ferb, notaista politico metropolitano.**

Grazie Napolitano. In un momento drammatico della vita italiana, arriva di nuovo lui a salvarci. Lo spettacolo penoso di questi giorni resterà nella testa e nelle coscienze di tutti, e il PD sembra destinato a pagare pegno in maniera importante: servirebbe un repulisti generale di tutta l'attuale classe dirigente del partito, per provare a cambiare la caduta rovinosa.

La scelta di Napolitano, peraltro, sembra transitoria: non è da escludere che, appena terminata l'emergenza in cui ci troviamo, il Grande Giorgio decida di dimettersi, per godersi un po' di meritato riposo.

In quel caso, toccherebbe ai vincitori delle prossime elezioni nominare il suo successore, e quindi è verosimile che la scelta sarà fatta da Berlusconi o Grillo: un esito paradossale, come tirare un rigore, prendere il palo e sul rimpallo subire il gol.

Sullo sfondo, l'intera classe politica conferma la propria incapacità di essere il motore di un ricambio, anche generazionale, delle istituzioni.

Questi sono i grandi successi accumulati dai dirigenti del PD, che hanno preferito autodistruggersi piuttosto che votare Stefano Rodotà, ex presidente del PDS e deputato di lungo corso della sinistra, per anni invocato (scopriamo oggi in maniera ipocrita) come icona da esibire come esempio. La scelta di non votare Rodotà è la decisione più assurda di tutta la vicenda, ed è aggravata dal sospetto che non si sia voluto premiare una persona che non appartiene a case di nessun tipo. I cittadini se lo ricorderanno e, appena sarà ridata loro voce, faranno presente a Bersani, D'Alema & co. cosa ne pensano

Un Paese per anziani. Maschi.*Giampiero Falasca, 21 aprile 2013*

Un paese per anziani, rigorosamente uomini. Leggendo i dati statistici che periodicamente fotografano il mercato del lavoro, emerge con chiarezza che in Italia i posti di comando sono riservati ai lavoratori più anziani, di sesso maschile.

L'anzianità, ad onor del vero, ha un destino ambivalente: è una "colpa" per i lavoratori di livello medio, che rischiano di perdere il lavoro intorno ai 50 anni, mentre sembra un requisito indefettibile per chi vuole aspirare a posizioni di un certo prestigio.

Più omogenea la situazione sul lavoro femminile, relegato a ruoli complessivamente marginali (ma per fortuna le eccezioni sono tante) sempre, sia per i profili medi, sia per le posizioni dirigenziali. Ovviamente la realtà del mercato è molto più complessa, ma – al netto del pollo di Trilussa – le statistiche raccontano un problema vero.

Un mercato del lavoro di questo tipo combacia perfettamente con la visione della nostra attuale classe politica, che con i fatti dimostra di essere legata a doppio filo allo schema "potere agli anziani, fuori le donne".

La recente rielezione del Presidente Napolitano conferma questo schema, anche se il problema non riguarda solo lui, è ben più ampio.

Nessuno dei potenziali presidenti (Marini, Prodi, Rodotà) aveva meno di 70 anni, e anche questa volta il Presidente donna è rimasto un tema da salotto o poco più; inoltre, se andiamo ad analizzare l'età e il sesso dei "saggi" nominati per fare i supplenti dei partiti, la situazione non cambia, anzi. E senza considerare che all'orizzonte si profila un Governo dell'ultrasettantenne Amato. All'estero, Tony Blair e Bill Clinton hanno smesso di fare politica ad un'età che, per gli standard della politica italiana, è quasi adolescenziale, e le donne nominate presidente sono un fatto normale. Una realtà ben lontana dalla nostra, a conferma che siamo sempre più un Paese asfittico e fermo sulle ginocchia, che sta smarrendo la nozione di futuro.

Come non ripetere gli errori della Fornero: consigli (non richiesti) a E. Letta

Giampiero Falasca, 24 aprile 2013

Il Ministero Fornero non lascia un grande ricordo di sé.

La vicenda degli esodati è una macchia rilevante che sporca il pedigree di quello che doveva essere un tecnico super preparato sulla previdenza, e che è inciampato in una questione che ha aperto dolorose ferite sulla pelle di migliaia di cittadini incolpevoli. Ma Elsa Fornero sarà ricordata anche per la pessima riforma del lavoro, che ha sublimato tutti i difetti tipici della legislazione italiana: complicata, pesante, ideologica, lontana dai fabbisogni delle aziende, dei lavoratori e del mercato.

Il Presidente del Consiglio appena incaricato, Enrico Letta, dovrà scegliere con estrema cura il prossimo ministro del lavoro, perché questo dovrà occuparsi di intervenire con rapidità per riparare ai guasti dell'ultimo biennio.

Il compito non sarà facile, anche perché non sarà sufficiente cancellare, con un tratto di penna, l'insensata legge n. 92/2012. Bisognerà anche evitare di ricadere nel solito errore di fare norme complicate, interpretabili, e pesanti (errore in cui è caduta, per dire, anche la legge Biagi), ed avviare un "piano straordinario di semplificazione".

Questa operazione avrebbe un impatto fortissimo sul sistema economico.

La legislazione attuale, infatti, manda un messaggio di ostilità molto forte verso chiunque vuole assumere regolarmente, mentre chi scegliere di usare il lavoro nero ha ampie speranze di vivere indisturbato nella massima flessibilità.

Bisogna invertire questa situazione: chi vuole assumere deve trovare un diritto del lavoro costruito al servizio suo e del lavoratore, dove ci sono poche regole, chiare, non suscettibili di mille letture, applicabili senza dover far ricorso a uno stuolo di avvocati e consulenti del lavoro. Invece, chi prolifera nel lavoro nero o grigio deve essere seguito dai servizi di vigilanza, con la durezza necessaria.

Il Presidente in pectore dovrebbe capire l'importanza di questa sfida, perché il lavoro oggi è la chiave di tutto; certo non basta la semplificazione per risolvere la crisi, ma un intervento deciso in tale direzione darebbe una scossa utile a tutto il sistema.

Le sfide del lavoro: quale agenda per il nuovo Ministro

Giampiero Falasca, 29 aprile 2013

Il nuovo Governo parte con una interessante scommessa, mettendo un economista, Enrico Giovannini, invece del “solito” giuslavorista, al lavoro.

Si tratta di una scelta coraggiosa, anche perché – con la sola eccezione di Tiziano Treu, che fece grandi cose – negli ultimi 15 anni tutti i Ministri del lavoro di formazione giuridica hanno trattato la materia con l'illusione di creare posti di lavoro mediante una legge, e spesso hanno fallito questo obiettivo. Il fatto che arrivi qualcuno con una formazione diversa, può essere un segnale di discontinuità positivo.

Il nuovo Ministro del lavoro si trova di fronte una lunga lista di problemi da risolvere.

La disoccupazione galoppa, a causa delle tante imprese che chiudono ogni giorno; chi vuole assumere viene, di fatto, disincentivato a farlo, per colpa di regole burocratiche e antistoriche, che creano un clima ostile al lavoro. Inoltre, chi perde il lavoro viene lasciato solo al suo destino dallo Stato, che non è in grado di dargli servizi per l'impiego efficienti, e nel migliore dei casi riesce solo a garantirgli qualche centinaia di euro, pagati tardi ed a mille condizioni.

Chi lavora sta meglio, ma vede la sua busta paga falciata da un peso impressionante di fisco, contributi, e voci di varia natura. E ricambia la sua bassa retribuzione con una produttività altrettanto bassa.

Infine, chi ha un diritto da far valere in giudizio, deve fare i conti con una macchina giudiziaria lenta e imprevedibile nelle decisioni.

Una lunga lista di problemi (sicuramente non esaustiva), che richiede interventi urgenti, concreti e mirati.

I tanti giuristi che si sono succeduti al lavoro hanno faticato ad interpretare le reali emergenze del mercato, e sulla base di questa mancata comprensione hanno prodotto riforme “lunari” (gli assurdi cavilli della legge 92/2012, o il decreto sulla certificazione delle competenze, ma anche la legge Biagi, normativa talmente complicata da restare, per molte parti, inattuata), che hanno risolto problemi virtuali, dimenticando quelli effettivamente esistenti.

Il nuovo Ministro dovrà quindi, prima di tutto, rimuovere i danni creati dai giuristi che lo hanno preceduto: dovrà cercare di eliminare le “incrostazioni” create da una legislazione asfittica, nemica del lavoro, e mettere in piedi un sistema di regole nuovo, che consente alle imprese di assumere le persone senza mille pastoie burocratiche, e senza il rischio di contenziosi giudiziari legati a cavilli formali.

La “causale” del contratto a termine è l'emblema di questi difetti: un inutile adempimento che garantisce solo contenzioso.

Una volta fatto questo intervento di pulizia – che potrebbe avere un impatto forte sulla fiducia delle imprese – bisognerà mettere mano ai tanti problemi sopra ricordati: occorrerà rivedere il sistema di incentivi al lavoro, bisogna trovare soluzioni originali per efficientare i servizi per l'impiego, è necessario stabilizzare gli ammortizzatori sociali, superando la vergogna delle deroghe temporanee, occorre ridare celerità al processo del lavoro.

Certamente, le riforme del lavoro non creano, da sole, nuova occupazione: serve un'economia funzionante. Ma un buon mercato del lavoro consente di ritardare la perdita di posti di lavoro, nei periodi di crisi, e accelerare la ripresa occupazionale, nei periodi di crescita.

Questo oggi manca, e di questo abbiamo urgentemente bisogno.

Letta: priorità al lavoro*Giampiero Falasca, 29 aprile 2013*

Finalmente, verrebbe da dire. Le parole di Enrico Letta, pronunciate oggi per chiedere la fiducia, fanno sperare, e molto, che nel nuovo Governo.

Cosa ha detto di tanto importante, Letta? Ha spiegato che la prima priorità sarà il lavoro, e quindi, saranno seguite alcune linee guida molto precise:

- ridurre le restrizioni ai contratti a termine
- aiutare le imprese ad assumere giovani a tempo indeterminato in una politica generale di riduzione del costo del lavoro
- adottare una politica industriale moderna che valorizzi i grandi attori ma anche piccole e medie imprese
- migliorare gli ammortizzatori sociali estendendoli ai precari
- studiare forme di reddito minimo per le famiglie bisognose con figli

Sono parole importanti, di chi ha capito i problemi sul campo e sa come affrontarli: questo sito da mesi chiede le stesse cose, e per questo sosterrà tutti gli sforzi che saranno fatti per tradurre le parole in atti concreti.

Government Letta: perché può funzionare*Andrea Morzenti, 6 maggio 2013*

Riceviamo questo contributo da Andrea Morzenti, il quale ci spiega le ragioni del suo sostegno al Governo Letta.

Sono stato un sostenitore di un governo a guida Enrico Letta fin dai primi giorni successivi alle elezioni di febbraio. Credo, infatti, che in un partito serio, chi non vince le elezioni debba prenderne atto, rassegnando le dimissioni. E non debba, invece, insistere nel cercare ad ogni costo un accordo per andare al governo. E questo, a mio avviso, avrebbe dovuto fare subito Pierluigi Bersani. Ma credo anche che, in un Paese normale, in caso di sostanziale pareggio elettorale sia doveroso che i principali partiti trovino un accordo di governo su pochi punti necessari, condivisi, prima di tornare nuovamente al voto. E che, nel caso dell'Italia, il governo debba essere politico (dopo l'esperienza del governo tecnico di Mario Monti) e guidato da un esponente di primo piano del partito di maggioranza. Ecco perché il nome di Enrico Letta mi è parso fin da subito naturale.

Un governo di scopo non di legislatura e non governissimo; poi, dopo un anno, di nuovo al voto. Per due motivi: primo, la principale causa di ingovernabilità è l'attuale legge elettorale, che quindi deve essere rivista; secondo, la situazione economica necessita subito di un governo. Ciò premesso, mi soffermo su due priorità che, a mio parere, dovrà avere il nuovo esecutivo.

Governabilità, per permettere, a chi vince le elezioni, di poter governare per l'intera legislatura dando esecuzione al programma presentato agli elettori.

Nuove norme sul lavoro, per consentire alle imprese di assumere lavoratori in modo più semplice e più certo.

Sul primo aspetto, credo che l'accordo possa essere trovato sulla base di uno "scambio" tra il Pd e il Pdl. Una riforma che preveda una legge elettorale a doppio turno, che consenta di votare i candidati e non (solo) i partiti, unita a una forma di presidenzialismo. A mio parere, aggiungo, anche il doppio turno elettorale deve essere inserito, almeno come principio generale, in Costituzione, al fine di "blindare" l'accordo su entrambi gli aspetti. E' necessario, ma soprattutto non più rinviabile il superamento del bicameralismo perfetto e la riduzione del numero dei parlamentari, punti su cui tutti concordano.

Sul secondo aspetto, il principale obiettivo ritengo debba essere la semplificazione dei canali di ingresso nel mercato del lavoro. Provo ad elencare alcuni punti:

1. superamento delle collaborazioni coordinate e continuative, comprese le collaborazioni a progetto, forma di parasubordinazione tipica del non essere "né carne né pesce" della normativa italiana; il lavoro deve essere autonomo oppure subordinato, senza dannose e astruse vie di mezzo.

2. semplificazione del contratto di somministrazione di lavoro (anche a seguito della recente sentenza della Corte di Giustizia dell'11 aprile 2013, che ne ricorda la non sovrapposibilità con il contratto di lavoro a tempo determinato) che, riporto le parole della direttiva 2008/104/CE, “risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti e contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all’inserimento in tale mercato”

3. semplificazione del contratto di lavoro a tempo determinato; norme semplici, che ne prevedano la legittimità solo con riferimento alla durata complessiva (anche a seguito di più contratti) e alla percentuale di utilizzo rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato

4. semplificazione del contratto di apprendistato, prevedendo la possibilità di raggiungere la durata complessiva del piano formativo anche in forza di più contratti e non necessariamente con un unico contratto, fermi restando gli obblighi percentuali, di legge, di conferma in servizio

Se il governo di Enrico Letta dovesse raggiungere questi obiettivi, avremmo davvero un mercato del lavoro un po' più dinamico ed inclusivo, come si auspica la Legge Fornero (L. n. 92/2012) e, con le prossime elezioni politiche, potremmo votare per un parlamento che potrà finalmente approvare le riforme necessarie per l'Italia, oltre che avere un governo di legislatura.

Certificazione dei contratti di lavoro: una proposta per rilanciarla

Emiliana Dal Bon, 7 maggio 2013

L'istituto della certificazione, coevo all'introduzione di una serie di contratti flessibili è stata introdotta nel nostro ordinamento (dal D.lgs. 276/2003) al fine di fornire, attraverso un uso "assistito" degli strumenti contrattuali, maggiori certezze nei rapporti giuridici e assicurare alle parti e ai terzi (leggasi enti previdenziali e personale ispettivo), attraverso un atto amministrativo, che la qualificazione del tipo negoziale sia quella che le parti hanno voluto esprimere al momento della costituzione del vincolo contrattuale. Invero lo strumento non ha mai trovato terreno fertile. Le perplessità circa le reali opportunità che offre la certificazione, le riserve di tipo ideologico circa la funzione di assistenza delle commissioni di certificazione, hanno comportato, è giusto ammetterlo, l'insuccesso dello strumento. Parimenti il mercato ha assistito e sta assistendo ad un progressivo sgretolamento delle ipotesi agevolative. Il mercato del lavoro soffre dell'eccessiva onerosità del costo del lavoro e il legislatore, quasi con atteggiamento noncurante, non perde occasione, ci è noto, per ridurre ulteriormente le ipotesi di agevolazione.

Come operatrice "di trincea", con la funzione che mi è propria di moderatrice del diritto del lavoro, ossia di professionista la cui funzione è quella di fornire gli strumenti per un uso consapevole degli strumenti contrattuali, di assistenza alle aziende che si trovano nella necessità di dare effettività (in sede di concreta esecuzione di una prestazione lavorativa, alla tipologia contrattuale scelta tra quelle che, in relazione alle esigenze della produzione e alle necessità di organico, sono poste a loro disposizione dalla legge), con un occhio alla legge ed uno doveroso al portafoglio delle aziende, mi chiedo: perché non collegare il godimento di una agevolazione contributiva alla certificazione del contratto (*rectius* del contratto di lavoro sotteso)?

Non sarebbe una risposta pragmatica ad una duplice esigenza?

L'effetto "premiante" in termini di contenimento costi non darebbe impulso all'utilizzo di uno strumento –la certificazione– che comporta la scelta consapevole dello strumento contrattuale con innegabili benefici in termini di contenimento di atteggiamenti elusivi?

Fra l'altro, rimanendo impregiudicato il diritto di ricorrere al giudice in tutti i casi in cui vi sia, in concreto, difformità tra il programma negoziale definito in sede di certificazione e la sua attuazione, come espressamente previsto dall'art. 80 del D.lgs. n. 276/2003, vi sarebbe la garanzia di riconoscimento dell'agevolazione al permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'applicazione. Forse non è necessario inventarsi nulla di nuovo, ma solo abbinare in modo opportuno ciò che c'è.

Caro Ministro, l'eccessiva prudenza può soffocare il mercato del lavoro*Giampiero Falasca, 14 maggio 2013*

Il Ministro Giovannini oggi ha invitato ad usare grande cautela per le modifiche alla legge Fornero. Il ragionamento del Ministro non farebbe una piega, in una situazione normale: i posti di lavoro non si creano per legge (vero), e un sistema economico fatica a sopportare continui cambiamenti normativi (altrettanto vero).

Due affermazioni vere, calate nell'Italia di oggi, rischiano di creare disastri.

Perché il Ministro non tiene conto del fatto che la legge Fornero ha creato un clima soffocante intorno al lavoro flessibile e regolare, andando ad enfatizzare tutti i difetti che già caratterizzavano il nostro antiquato diritto del lavoro.

I posti di lavoro non si creano per legge, ma può accadere che una legislazione antiquata spinga le aziende verso il lavoro nero o grigio, o le induca a comportamenti ultra prudenti. E non si può cambiare una legge all'anno, ma neanche si può decidere di diventare virtuosi proprio quando il sistema è al collasso normativo.

E allora, caro Ministro, prenda un po' di coraggio, lasci per un momento gli amati numeri e si confronti con una realtà che, se facesse un giro dentro aziende che usano solo lavoro regolare, la stupirebbe: c'è un disperato bisogno di cambiare le regole, riportando il fenomeno del lavoro dentro un ambito di maggiore semplicità.

Fuori dalla gabbia di regole inutile che oggi creano occupazione, ma solo per alcune categorie: i consulenti del lavoro, gli avvocati e i magistrati.

Sul lavoro navighiamo a vista*Giampiero Falasca, 16 maggio 2013*

Da quando si è insediato, il Ministro Giovannini ha dato l'impressione di non aver ancora messo a punto una strategia chiara di intervento.

L'unico punto fermo sembra il rifinanziamento della cassa in deroga, ormai diventato un mantra ripetuto ossessivamente da tutti.

Eppure ci sarebbe molto da discutere, ha senso prolungare l'agonia di imprese in stato prefallimentare? Siamo sicuri, inoltre, che non ci siano abusi (e ce ne sono, moltissimi)?

Oltre al consenso bulgaro e acritico sulla cassa, si naviga a vista.

Un giorno si dice che la legge Fornero è stata intempestiva, un altro giorno si dice che sta funzionando, ma subito dopo si invoca la semplificazione (antitesi massima della legge Fornero); si lanciano idee costosissimi e inattuabili (il patto generazionale), si invoca la "riforma dei servizi per l'impiego" come un eterno Godot che non arriva mai senza spiegare come farla. Poi si dice – giustamente – che va semplificato il contratto a termine, ma non si spiega come, e si passa all'apprendistato, restando sempre sul vago.

Facciamo una proposta, al Ministro Giovannini: decreti una moratoria delle dichiarazioni, si chiuda in una stanza con i suoi collaboratori, faccia un giro di ascolto con i sindacati, le associazioni imprenditoriali, ma anche categorie oggi poco ascoltate che invece potrebbero dare idee nuove (gli HR Manager, i professionisti), e alla fine definisca un piano coerente di obiettivi ed azioni.

La lista delle cose da fare, per chi vive il mercato del lavoro da dentro, non è difficile da individuare: cancellare la causale del contratto a termine, semplificare il lavoro, cancellando almeno 100 regole che impongono oneri burocratici, azzerare la disastrosa riforma del processo introdotta dalla legge 92/2012, coinvolgere di più le Agenzie per il lavoro nei servizi pubblici per l'impiego, azzerare lo sgangherato federalismo del Titolo V.

Senza pretendere di avere la verità assoluta, speriamo che il Ministro legga questa lista ma, soprattutto, capisca che è scaduto il tempo per navigare a vista.

IMU: una sospensione demagogica e costosa*Angelo Busani (Il Sole 24 Ore, 18 maggio 2013)*

Il Governo ha sospeso l'IMU. Era difficile immaginare un risultato più provvisorio e più incerto: anche perché il mancato incasso corrispondente all'Imu che a giugno non verrà versata dovrà pur essere compensato con qualche altra entrata (in quanto non appare ipotizzabile un corrispondente risparmio di spesa pubblica che improvvisamente faccia venir meno il fabbisogno cui era preordinato il gettito dell' Imu) e perché nelle casse dei Comuni questi soldi in qualche modo dovranno comunque pur sempre arrivare.

L'unica flebile consolazione è che si tratta – è noto – di un pedaggio che il Governo ha dovuto pagare quale prezzo di una implausibile promessa elettorale (di formidabile impatto mediatico ma priva di ogni fondamento tecnico) formulata da uno dei suoi principali sostenitori; insomma speriamo che non sia quel “buon giorno che si vede dal mattino” che caratterizza ogni successivo sviluppo della giornata; e anche speriamo che il Governo si concentri ora su sforzi normativi strutturali, di lungo periodo, connotati da un'opportuna giustificazione tecnica, senza più subire (allontanandosi sempre più nel tempo l'eco della scorsa campagna elettorale) il condizionamento delle promesse da comizio, che hanno un contenuto di fondatezza simile a quelle che si fanno al bar. Ma il pessimismo è d'obbligo perché, se una tornata elettorale bensì si allontana, una nuova chiamata alle urne già si intravede all'orizzonte con il relativo carico di altre fantasmagoriche illusioni dipendenti da elargizioni di panem et circenses le quali, più che risolvere, complicano.

E' chiaro, inoltre, che toccare il portafoglio dei proprietari di case significa incontrare il favore di una platea di elettori più vasta rispetto a quella rappresentata dai contribuenti che pagano l'Imu in relazione ai fabbricati d'impresa. L'aver operato una scelta in tal senso suscita però profili di grave preoccupazione e di riprovazione: incidere sulle imprese significa non solo tassare un fattore della produzione, ma anche privare le imprese di risorse utili a creare investimenti, produzione e lavoro. E impedire alle imprese di originare valore significa, in ultima istanza, togliere valore al sistema nel suo complesso e ai singoli cittadini. E se questo è palese già per i fabbricati strumentali all'attività d'impresa (e cioè a quelli che servono affinché l'impresa svolga il suo lavoro), per i fabbricati che costituiscono il frutto dell'attività d'impresa, il problema si fa addirittura drammatico.

Quelle sere con Massimo (Tiziano Treu, in ricordo di M. D'Antona)*Tiziano Treu, 20 maggio 2013*

Massimo D'Antona lo ricordo tornare a casa tenendo in mano la borsa sempre piena di libri. Qualche volta mi capitava, abitando a due passi, di incontrarlo per strada. Lo accompagnavo fin sopra, al suo studio. Lì ci fermavamo a discutere, circondati da centinaia di volumi custoditi nella sua libreria, di ciò che accadeva nel nostro paese. Massimo era un uomo sereno e felice. Uno studioso coltissimo, uno scrittore lucido: probabilmente, tra i giuristi più grandi e scientificamente rilevanti degli ultimi decenni. A questo spessore culturale univa una profonda passione civile, che lo portò a seguire strade che l'avvicinarono all'impegno politico, alla collaborazione con il sindacato nonché alle consulenze con diversi ministri, tra cui io stesso. Oggi bisogna ricordare il suo sacrificio, oltre che il grande contributo di idee che diede. Il suo era un messaggio profondamente riformista, moderno e innovatore. Ciò che ha lasciato è un patrimonio speso solo in parte, quindi ancora fecondo per il rinnovamento del nostro sistema giuridico e normativo. Tra i suoi contributi più incisivi, qui ne ricordo brevemente tre. In primis, la strutturazione di un moderno impianto legislativo nel settore del pubblico impiego, costruito attraverso la ricerca di un equilibrio produttivo tra la contrattazione collettiva e la legge. Un rapporto delicato che oggi si è del tutto incrinato, sia a causa dello strabordare della contrattazione sia per la supremazia della legge che si è infine imposta con la recente riforma. Nella disciplina del pubblico impiego, invece, decisivo è stato il suo apporto per la messa a punto degli strumenti tecnici idonei alla misurazione della rappresentatività sindacale. È questo in effetti uno dei dispositivi che potrebbero essere estesi, approntando le giuste misure di adattamento, anche nel settore privato. Ed ecco dove si rivela tutta la forza innovatrice, e ancora attuale, dell'elaborazione di Massimo D'Antona. Il terzo dei suoi contributi riguarda, infine, la capacità di garantire nel pubblico impiego l'autonomia dei dirigenti dall'ingerenza della politica. Qui mi fermo. Non perché non ci siano altri importanti riconoscimenti da enumerare, piuttosto perché esistono tutta una serie di idee e di suggestioni che egli lanciò rimaste del tutto ignorate e che meritano oggi di essere riprese e colte nella loro importanza. Innanzitutto, l'idea di un'impostazione delle relazioni industriali più razionali e strutturate attraverso regole moderne e chiare. Un'innovazione, questa, che confluì solo in parte nella riforma del 1993, che poi tentammo, senza successo, di aggiornare nel periodo 1997-1998. Ci sono poi idee rimaste soltanto nel piano della sua produzione scritta che rappresentano un patrimonio del tutto inesplorato. A partire dalla visione di una riforma del welfare in senso universalistico, che spazia dalla riforma degli ammortizzatori sociali all'allargamento dei diritti alle categorie non protette: un'innovazione che, se a suo tempo fosse stata colta come meritava, oggi avrebbe evitato all'Italia di trovarsi di fronte alla crisi a domandarsi come

riformare il suo stato sociale. Ed ecco allora che riflettendo sulla figura di D'Antona si passa presto a scoprire i ritardi con i quali il nostro paese deve fare i conti e i vuoti che deve ancora colmare.

Servizi per l'impiego: innovazione, please*Giampiero Falasca, 23 maggio 2013*

È ripartita – come accade ciclicamente da tanti anni – la discussione sulla riforma dei servizi per l'impiego. Questo tipo di dibattito rischia sempre più di finire schiacciato nel luogocomunismo che domina le politiche del lavoro nel nostro paese. Secondo un ragionamento che scorre silenziosamente nelle vene di tutti i decision maker, per migliorare i servizi per l'impiego bisogna dare più risorse, più persone e più formazione ai centri per l'impiego. Oppure, bisogna snellire le procedure, oggi troppo complesse.

Questo discorso è tanto rassicurante quanto falso.

Sono 15 anni che investiamo sui centri pubblici per l'impiego, ma i risultati non si vedono; questo vuol dire che è sbagliato il modello, e per fare passi avanti occorre trovarne uno diverso, più efficace ed efficiente.

Si da il caso che esistano, in Italia, circa duemila sportelli di Agenzie private per il lavoro, che ogni mattina vanno dentro le aziende e incontrano migliaia di lavoratori. Ci sono, poi, le scuole e le Università, che sfornano ogni anno decine di migliaia di potenziali nuovi lavoratori, i sindacati e gli enti bilaterali, sempre coinvolti nelle dinamiche occupazionali.

Perché non coinvolgere questi soggetti nei servizi per l'impiego? Si metterebbe nel sistema energia nuova, che darebbe un impulso importante al sistema della mediazione di lavoro. In che modo potrebbe accadere tutto questo? Le opzioni possibili sarebbero molte. Dare a questi soggetti la possibilità di certificare lo stato di disoccupazione, consentire loro di svolgere servizi di orientamenti a carico dello stato (secondo la logica dei caaf), prevedere centri per l'impiego misti, garantire “premi” per il collocamento di lavoratori.

Sarebbe finalmente un percorso innovativo, che potrebbe consentire quel salto in avanti che il sistema attende.

Salto in avanti, intendiamoci, che non servirebbe solo per creare nuova occupazione: un sistema di servizi per l'impiego serve, innanzitutto, a dare pari opportunità alle persone, e ridurre il peso delle reti informali – amici, raccomandazioni ecc. Poi, se il mercato va bene, velocizza anche l'ingresso al lavoro.

Agenzie per il lavoro: anche voi innovate, please*Giampiero Falasca, 23 maggio 2013*

Abbiamo detto che i servizi per l'impiego devono modernizzarsi, passando da un sistema centrato sull'operatore pubblico ad un sistema nel quale il servizio è pubblico, ma gli operatori possono essere privati, e competono tra loro per dare lavoro alle persone.

Questo cambiamento dovrebbe vedere come protagonisti le Agenzie private per il lavoro: non è detto, tuttavia, che oggi questi soggetti siano pronti.

Anzi, a ben vedere, le Agenzie sembrano nella situazione dei produttori di CD Rom agli inizi degli anni duemila: pensavano di vendere un prodotto innovativo, che invece era già sul viale del tramonto. Il principale servizio che le Agenzie per il lavoro oggi erogano alle imprese è la somministrazione di manodopera a tempo determinato: un servizio che le imprese considerano alla stregua di una commodity, a basso valore aggiunto, e che di conseguenza pagano sempre meno, stimolando una competizione al ribasso che sta portando i margini di profitto a livelli molto bassi.

Di questo passo, le Agenzie stenteranno sempre più a reggere la concorrenza, per un po' gestiranno la situazione riducendo i costi fissi ma, senza innovazione, non andranno avanti.

Bisogna cambiare la rotta, rimboccandosi le maniche e cercando di fare quei mestieri che un mercato del lavoro moderno assegna agli operatori di questo tipo.

La lista dei servizi innovativi è già sul campo; lo staff leasing può soddisfare fabbisogni di flessibilità importanti, e l'apprendistato può essere un modo per dare alle aziende consulenza reale sulle risorse umane. Ci sono poi tutte le azioni di politica attiva che potrebbero essere affidate nell'ambito di una riforma del lavoro.

Si tratta di attività che consentono alle Agenzie di acquisire il ruolo di operatori maturi delle risorse umane, e non di semplici compilatori di buste paga.

Solo chi comprenderà che bisogna imboccare questa strada, nonostante la fatica che ne deriva, sopravviverà alla scomparsa del CD Rom.

Affondiamo. Ma con calma.*Giampiero Falasca, 25 maggio 2013*

Il Ministro Giovannini continua ad annunciare interventi sul lavoro tanto generici quanto limitati. Sabato scorso, in un'intervista al Corriere della Sera, il Ministro ha annunciato, come grande riforma del lavoro a termine, la riduzione del c.d. stop and go da 60/90 giorni, a 10/20, come era prima della legge Fornero.

Oltre, questo, il nulla, se non qualche generico annuncio sull'apprendistato (contratto che, come sanno tutti gli esperti, non richiede interventi normativi, ma una maggiore cultura gestionale). Alla base di questa impostazione, c'è la volontà – dichiarata più volte dal Ministro – di agire in maniera cauta, aspettando – da buon statistico – di monitorare i risultati che la legge Fornero produce sul mercato del lavoro.

Questo atteggiamento è sicuramente comprensibile da parte di uno studioso di livello internazionale come Enrico Giovannini.

Diventa invece incomprensibile, se viene adottato dal Ministro del lavoro che deve affrontare la più grande tempesta occupazionale degli ultimi decenni.

Il mercato del lavoro è strozzato da regole assurde, inutili, burocratiche, che spingono le imprese verso il lavoro irregolare e nero, oppure le convincono a delocalizzare la produzione all'estero. Prima che sia troppo tardi, bisogna intervenire su questo, senza nessuna calma, ed anche a costo di intervenire con rozzezza.

Bisogna semplificare in maniera drastica tutto quello che non serve a tutelare i lavoratori, riportare il processo del lavoro a regole più semplici (basta cancellare l'assurdo rito sommario introdotto dalla legge 92/2012), spingere le parti sociali a scrivere contratti collettivi più semplici, ridurre le tipologie contrattuali esistenti, cancellare le norme sovietiche sulle partite iva, avviare una riforma del Titolo V che cancelli l'assurdo decentramento legislativo.

Insomma, di fronte a una crisi così profonda e così rapida, non serve nessuna calma, ma bisogna mettere in campo un "piano straordinario del lavoro" che provi a ripristinare un clima di fiducia verso ci crea lavoro regolare.

Altrimenti affondiamo.

Garante Privacy: inutilizzabili le immagini acquisite con telecamere non autorizzate*Ferruccio Pezzulla, 27 maggio 2013*

Come si evince all'interno della Newsletter n. 373 del 24 maggio 2013, il Garante della privacy informa che è vietato il trattamento dei dati personali effettuato attraverso apparati di ripresa installati in modo "occulto" sul posto di lavoro, all'insaputa dei lavoratori ed in violazione del diritto alla riservatezza e della dignità degli stessi, nonché delle norme che ne vietano il controllo a distanza. Eventuali dati raccolti non possono essere utilizzati dal datore di lavoro ma conservati per consentire un'eventuale attività di accertamento da parte delle autorità competenti.

In particolare, il provvedimento vieta alla società editrice di un quotidiano il trattamento dei dati personali effettuato attraverso apparati di ripresa installati in modo occulto presso la propria sede. Dagli accertamenti effettuati dalla Guardia di Finanza su mandato del Garante, è emerso che quindici delle diciannove telecamere di cui è composto l'impianto di videosorveglianza erano state nascoste in rilevatori di fumo o in lampade di allarme, all'insaputa dei lavoratori, ai quali non era stata fornita alcuna informativa sulla presenza dell'impianto, né individualizzata, né semplificata (ad es. cartelli visibili, collocati prima del raggio di azione delle telecamere).

Le uniche informazioni, peraltro insufficienti, erano scritte su un cartello di piccole dimensioni (15×15 cm), affisso a tre metri di altezza nell'ingresso del luogo di lavoro. Nel disporre il divieto [doc. web n. 2439178], il Garante ha ritenuto che la società abbia operato un illecito trattamento di dati personali, avendo agito in violazione del diritto alla riservatezza e della dignità dei lavoratori, nonché delle norme che ne vietano il controllo a distanza.

L'impianto, infatti, oltre a violare le norme del Codice privacy, era stato attivato senza rispettare quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori (accordo con i sindacati o autorizzazione al Ministero del lavoro). A seguito dell'intervento del Garante, la società non potrà più utilizzare i dati raccolti e dovrà limitarsi alla loro conservazione per consentire un'eventuale attività di accertamento da parte delle autorità competenti. Il Garante, inoltre, avendo rilevato anche irregolarità nella raccolta dei dati personali degli abbonati alla testata giornalistica, ha prescritto alla società di riformulare la modulistica cartacea e quella online, inserendo tutte le informazioni sull'uso dei dati necessarie per renderla conforme alla normativa.

Semplificazione: la riforma a costo zero che può cambiare l'Italia.*Giampiero Falasca (Il Sole 24 Ore, 27 maggio 2013)*

Uno dei problemi più grandi e meno dibattuti dell'attuale mercato del lavoro è la complessità normativa. Le regole sono troppe, fissano adempimenti burocratici che sembrano avere solo un intento punitivo, e sono scritte in maniera talmente imprecisa da generare continui dubbi applicativi e acce diatribe giurisprudenziali. Questa situazione genera un clima di aperta ostilità verso quelle imprese che hanno l'ambizione di applicare tutte le regole del lavoro, mentre – paradossalmente – non viene avvertita come un problema da quei datori di lavoro che galleggiano, spesso impuniti, nell'economia sommersa e irregolare. Facciamo qualche esempio, per capire di cosa parliamo, partendo dalla vasta gamma delle comunicazioni obbligatorie; non parliamo della giusta e sacrosanta comunicazione che deve essere fatta quando si assume una persona (misura indispensabile contro il lavoro nero), ma di quegli adempimenti burocratici che complicano la gestione di contratti di lavoro flessibili. Ogni volta che si usa il lavoro intermittente bisogna inviare una comunicazione obbligatoria, sulla base di una modulistica ministeriale che cambia in continuazione. Analogo obbligo deve essere rispettato dal datore di lavoro che, per errore, prosegue di fatto, ma per un periodo contenuto, il contratto a termine dopo la sua scadenza. Come si può pretendere che l'azienda comunichi in via preventiva che sta per dimenticarsi della scadenza? Un altro esempio massimo di burocrazia è la procedura sulle dimissioni, introdotta dalla legge 92/2012 con il nobile intento di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco. Questa finalità ha trovato attuazione in una procedura che impone alle aziende di rincorrere il lavoratore dimissionario, con dei paradossi giuridici incredibili se non viene esperita (il rapporto rinasce, contro la volontà delle parti!). Questo adempimento penalizza le aziende regolari mentre, sia detto per inciso, chi voleva fare il furbo ha già trovato i correttivi per neutralizzarlo.

Ci sono poi quelle norme scritte in maniera talmente imprecisa da generano incertezze applicative e possibili contenziosi. Il caso più noto ed eclatante è quello della causale del contratto a termine, che non frena alcun abuso ma serve solo ad intasare i tribunali del lavoro, ma gli esempi potrebbero continuare all'infinito. Si pensi al destino amaro che viene riservato agli stage, stretti nella morsa di norme statali incostituzionali (il famoso art. 11 della legge n. 148/2011, annullato dalla Consulta), circolari ministeriali creative, e accordi intergovernativi (come quello del gennaio 2013) che potrebbero dare stabilità alla materia, ma devono ancora essere messi a regime nelle singole regioni. Un capitolo importante riguarda anche il processo del lavoro. Chi intende impugnare un licenziamento, deve affrontare 4 giudizi (e non più 3, come era prima della legge Fornero), e deve fare i conti con le incertezze applicative del nuovo rito sommario, che viene applicato in maniera diversa da un Tribunale all'altro. Un ordinamento giuridico di questo tipo non attrae investimenti e, anzi, diventa un ostacolo

oggettivo per la creazione di nuova occupazione. E se fosse proprio la semplificazione la riforma a costo zero che può dare una scossa al mercato del lavoro?

Una verità scomoda: i centri per l'impiego possono crescere solo con l'aiuto dei privati.*Giampiero Falasca, 6 giugno 2013*

Il sistema italiano dei servizi per l'impiego non decolla. Le statistiche dicono che la quota di persone che trova un'occupazione grazie al sostegno, diretto o indiretto, delle strutture pubbliche è irrisoria. Di fatto, i Centri per l'Impiego oggi non incidono in alcun modo sul mercato del lavoro, dove i canali di accesso al lavoro sono ancora le "reti informali" (relazioni personali, quando va bene, raccomandazioni, nei casi peggiori) oppure le Agenzie private per il lavoro, che si occupano però in maniera principale di somministrazione di lavoro e poco (quasi per niente) di collocamento delle persone. La situazione non cambia se guardiamo a servizi ancora più specialistici, particolarmente utili in un periodo come questo, quale l'outplacement: pensare di trovare un centro pubblico capace di svolgere questa attività è illusorio, e anche nel privato sono poche le realtà di eccellenza. Questa situazione crea notevoli guasti al mercato del lavoro. Senza un servizio efficiente di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro, le persone possono concorrere alla pari per le posizioni lavorative migliori; il merito diventa un valore secondario, e cede il passo alle relazioni personali. Il nuovo Governo sembra intenzionato ad intervenire sulla materia, anche se non è ancora chiaro quali misure si vogliono adottare. Certamente, non può essere una misura efficace quella di incrementare il personale dei centri pubblici, ci vuole altro; come dimostra l'esperienza comparata, per far funzionare un sistema di servizi per l'impiego servono, essenzialmente, tre fattori. Il primo fattore, ribadito più volte dall'Unione Europea, è la cooperazione tra pubblico e privato. L'art. 4 della Costituzione impone alla Repubblica di dare attuazione al diritto al lavoro, creando un sistema capace di aiutare le persone ad inserirsi (o reinserirsi) nel mercato. Per attuare fino in fondo questo principio, sarebbe necessario identificare una serie di servizi e attività, anche di carattere formale (certificazione stato di disoccupazione, gestione liste di mobilità. ecc.) che possono essere gestite con pari poteri (e finanziamenti) anche dai privati. Altrimenti si verificano paradossi come quelli del 2010, quando fu introdotta la c.d. somministrazione acausale per gli iscritti alle liste di mobilità, ma le agenzie private non riuscivano ad usare la misura perché i centri pubblici non consegnavano le liste. Bisogna superare competizioni di questo tipo, che fanno di perdere vista l'obiettivo finale, quello di creare un mercato del lavoro dinamico. Il secondo fattore che sarebbe indispensabile per far funzionare i servizi per l'impiego è il legame con le politiche passive: non si può pensare di gestire il disoccupato come un pacco postale, che la mattina va all'Inps a prendere l'ammortizzatore sociale, e il pomeriggio va al centro per l'impiego per parlare delle misure di inserimento lavorativo. In tutta Europa tutto il percorso viene discusso nello stesso ufficio, con la stessa persona, che assegna dei compiti (es. la formazione) al disoccupato, e controlla che siano svolti correttamente, pena la perdita del trattamento di disoccupazione. Il terzo ed ultimo elemento che

servirebbe per far funzionare il sistema è il coordinamento nazionale. Il decentramento del Titolo V si è rivelato fallimentare; le politiche attive del lavoro sono, oggi, gestite solo a livello regionale, senza alcun coordinamento a livello nazionale, con la conseguenza che manca lo spazio per qualsiasi programmazione integrata. Inoltre, il decentramento non ha avvicinato l'amministrazione al cittadino, ma ha solo moltiplicato i centri di regolazione (e di spesa), creando paradossi inaccettabili, come il fatto che lo stato di disoccupazione può essere soggetto a requisiti diversi da Pesaro a Rimini.

I messaggi inascoltati del fioraio di Ercolano

Giampiero Falasca, 11 giugno 2013

Si può morire di burocrazia? La vicenda di Ercolano ci fa rispondere in maniera affermativa. Un fioraio cerca in tutti i modi di ottenere l'autorizzazione per un piccolo parcheggio davanti al proprio negozio. Quando scopre l'ennesimo intoppo alla sua richiesta, decide di mettere in piedi una protesta clamorosa, lanciandosi dal balcone del Comune. Ora, non conosciamo tutti i contorni della vicenda, e siamo certi che ci saranno decine di buone ragioni a sostegno delle ragioni di chi ha negato il permesso. Ma non possiamo nasconderci dietro a un dito: il sistema produttivo oggi è soffocato da un eccesso di burocrazia, che genera in tutti gli operatori economici la sensazione di essere dei burattini in mano all'amministrazione.

Questo problema esiste in tutti i settori nei quali si dispiega l'attività di impresa, dal fisco fino al lavoro, e frena in maniera importante l'ambizione delle aziende di fare investimenti e innovazione, soprattutto in periodi di crisi come quello che stiamo vivendo.

Semplificare significa anche ridurre il potere che può esercitare la burocrazia nei confronti dell'economia.

Il Governo sembra aver compreso il problema, tanto che sta per varare un piano importante di semplificazione.

C'è da sperare che saranno fatte scelte incisive, perché si tratta di un passaggio fondamentale per lo sviluppo del paese.

Sul lavoro, le misure in cantiere sembrano ancora troppo timide: si parla di eliminazione della responsabilità solidale negli appalti, per i debiti fiscali, di allungamento della durata del DURC e di semplificazione degli obblighi di sicurezza per contratti brevi.

E' un buon inizio ma non basta, una vera semplificazione passa anche attraverso tante altre misure: eliminare le norme (causali, ecc.) che fanno crescere i costi legali, togliere gli adempimenti che rallentano i processi di ingresso al lavoro, cancellare quelle misure che incentivano le aziende ad usare il lavoro sommerso e irregolare.

Siamo contenti che il Ministro Giovannini, tra una statistica e l'altra, si sia accorto dell'urgenza del tema; adesso auspichiamo che comprenda che sarebbe necessario qualcosa in più, per affrontare l'emergenza in maniera efficace. Altrimenti sarebbe un'altra occasione persa.

La buona prassi di Golden Lady: applicato il contratto di prossimità.

Mauro Soldera, 12 giugno 2013

È notizia di questi giorni la decisione dell'azienda Golden Lady di offrire un contratto a tempo indeterminato alle 1200 risorse precedentemente occupate con contratto di associazione in partecipazione presso i punti vendita italiani.

La vicenda mostra diversi punti di interesse.

Innanzitutto, la fonte di una decisione tanto eclatante risiede nella Riforma Fornero, che sostanzialmente ha decretato la (quasi) estinzione giuridica del contratto di associazione in partecipazione.

Entrata in vigore la norma, l'azienda si è trovata nella necessità di affrontare una situazione drammatica per due ordini di motivi: 1. si trattava di trovare una soluzione per procedere ad una totale riorganizzazione di una parte fondamentale della propria struttura, da anni gestita per la quasi totalità nella forma dell'associazione e 2. implicava la necessità di adeguarsi alle nuove disposizioni immediatamente, da un giorno con l'altro, considerata l'assenza di una previsione transitoria, fatta eccezione per la soluzione della certificazione dei contratti, però estremamente onerosa per un numero tanto elevato oltre che operativamente impraticabile nei tempi dati.

L'urgenza, come si potrà ricordare, fu superato tramite un accordo aziendale che, poggiando sul (famoso) art. 8 della L. 148/2011, spostava di 1 anno il termine per adempiere. Probabilmente l'unica strada plausibile oltre l'inadempimento, costretta dalla scelta tanto discutibile di non dare alle aziende termini di aggiustamento; e soluzione che, per altro verso, dimostrò l'ampiezza del possibile spettro operativo del discusso art. 8.

L'esito della vicenda, reso noto in questi giorni, è certo confortante, ma non scontato, trattandosi di una "rivoluzione" organizzativa, gestionale ed economica. La fine sarebbe anche potuta essere meno lieta in un momento di forte recessione quale il presente.

Un'ultima considerazione: a quanto appreso alcuni mesi fa in ragione di un confronto diretto con l'azienda, e credo che la memoria non mi inganni, i contratti di associazione in partecipazione adottati per le figure di punto vendita da un lato avevano superato positivamente nel tempo alcune verifiche ministeriali, dall'altro erano normalmente apprezzati dalle persone, in ragione della libertà organizzativa concessa.

Lavoro, si avvicina il momento delle scelte: senza coraggio è un'occasione persa*Giampiero Falasca, 13 giugno 2013*

Domani dovrebbe essere pubblicato il Decreto Legge contenente le misure urgenti per risollevere l'economia.

Un capitolo importante dovrebbe essere dedicato al lavoro. I tecnici del Ministero del lavoro stanno svolgendo un lavoro molto intenso, ma ancora non sembra chiaro il punto di arrivo del provvedimento. I temi ancora aperti sono molti.

Togliere la causale del contratto a termine, oppure ampliare le ipotesi di deroga già contenute nella legge Fornero?

Ridurre gli intervalli tra un contratto e l'altro, oppure eliminarli del tutto?

Aumentare il personale dei Centri pubblici per l'impiego, oppure coinvolgere nel sistema le Agenzie per il lavoro private?

Semplificare i contratti di lavoro, oppure limitarsi a ridurre gli adempimenti burocratici meno importanti?

Incentivare le nuove assunzioni mediante sgravi fiscali o contributivi sostanziosi, oppure limitarsi a piccole riduzioni di aliquote minori?

Insomma, dietro gli annunci, ci sono scelte radicali che devono essere fatte.

Se si sceglierà di adottare soluzioni prudenti, si sarà perso altro tempo: il momento è grave, e richiede scelte decise, radicali e coraggiose.

Per creare lavoro impariamo dall'Europa*Tiziano Treu (Europa, 13 giugno 2013)*

Il presidente Enrico Letta ha annunciato un primo pacchetto di proposte per il lavoro già per questa settimana. L'esito delle elezioni amministrative, che contribuisce a rafforzare il governo, può favorire anche l'approvazione di proposte coraggiose. E' importante che sia così, per fronteggiare una situazione sempre più drammatica specie dell'occupazione giovanile e per stimolare decisioni altrettanto coraggiose del consiglio europeo di fine giugno.

Le misure discusse in queste ultime settimane sono molteplici. Occorrerà fare delle scelte per ragioni non solo di economia (alcune misure costano) ma anche di urgenza politica.

Una priorità assodata dovrebbe riguardare misure attuative del piano per l'occupazione giovanile, cd Youth guarantee.

Servono risorse, ma serve anche una mobilitazione straordinaria di tutti gli operatori del mercato del lavoro in grado di offrire a migliaia di giovani opportunità di lavoro e di formazione in tutte le forme possibili: periodi di stage e di apprendistato, lavori anche temporanei, sostegno ad iniziative di lavoro autonomo e di impresa. Questo è un terreno concreto per stimolare una collaborazione vera fra operatori privati e servizi pubblici all'impiego, invece di contrapporli. Un ruolo fondamentale può essere svolto da Regioni ed enti locali non solo nell'organizzazione dei servizi sul territorio, ma per concentrare la destinazione delle risorse del Fondo sociale europeo.

Tutte le esperienze confermano che non basta prevedere incentivi economici per chi assume, ma serve un'organizzazione che li prenda in carico, che li assista con servizi personalizzati e che sia incentivata a farlo con opportuni incentivi: ad esempio come si è sperimentato anche in alcune regioni italiane con contributi rapportati ai giovani collocati al lavoro.

Per questo un'altra misura urgente riguarda il potenziamento degli strumenti di politiche attive, e il loro raccordo o unificazione con la gestione degli ammortizzatori sociali. La soluzione migliore è di attribuirle entrambe al sistema delle Agenzie per l'impiego, rinnovate e potenziate, come avviene nei maggiori paesi europei. Se non è possibile realizzare subito una completa unificazione delle funzioni, si può procedere per gradi, prevedendo un coordinamento, in forme da definire, fra centri per l'impiego e uffici decentrati dell'Inps. E' anche possibile sperimentare soluzioni diverse nelle varie regioni, a seconda dello stato delle loro organizzazioni; molte regioni sono più avanzate di altre e possono fare da apripista.

Il successo delle politiche attive dipende non solo dalla normativa ma soprattutto dall'organizzazione e dagli investimenti in risorse umane. Altri paesi hanno dedicato numeri consistenti (qualche migliaio) di persone qualificate alla Youth guarantee. Noi non possiamo assumere, ma si potrebbe destinare quota

delle migliaia di dipendenti pubblici in mobilità, previo addestramento, a fare i tutor dei giovani. Infine sono convinto che l'impegno principale del governo riguarda le politiche dell'occupazione e non tanto la modifica delle norme (che di per sé non creano lavoro).

Qualche aggiustamento si può fare in via sperimentale ma senza sovvertire ancora una volta il sistema: ad esempio liberalizzare in tutto o in parte il contratto a termine per i giovani, come si è fatto per le start up, rendere più semplice l'apprendistato, abolendo l'obbligo legale di stabilizzazione, lasciandolo ai contratti collettivi, ribadire che la formazione si può fare anche on the jobs, senza necessità di redigere piani formativi, a condizione che sia certificata da enti affidabili.

Altre innovazioni sono necessarie nel sistema, come quella, pure ipotizzata in sede governativa, di prevedere opzioni di pensionamento flessibile, entro una fascia di età (ad esempio 63 – 70) con penalizzazioni, e forme diverse prospettate di “staffetta generazionale”.

MA occorrerà valutarne i costi e anche l'opportunità di “sovraccaricare” il decreto progettato dal governo, per l'urgenza del tema.

Gli HR manager si ribellano al declino*Giampiero Falasca, 13 giugno*

Tanti spunti sono emersi ieri nel corso del consueto appuntamento mensile che organizza HRCommunity con i responsabili delle risorse umane, svoltosi dentro i locali della Mattel (notevole, al riguardo, l'effetto che produce discutere del contratto a termine circondati da Barbie e Ken).

Si sono confrontati esperti come Giuliano Cazzola, Giampiero Falasca, ed alcuni esponenti delle aziende (Damia, partner di Trevisearch, Ascoli, Direttore risorse umane di KPMG, Giordano, di Intoo).

Il tema era impegnativo: come uscire dalla crisi e, in particolare, quali misure prendere in materia di lavoro.

Le analisi hanno avuto un'incredibile unità di intenti, seppure ciascuno ha posto l'accento su temi diversi.

Il filo conduttore è stato quello della necessità di intervenire con decisione sul mercato del lavoro: rimuovere le decine e decine di norme inutilmente complesse e burocratiche, ripensare le retribuzioni in funzione del costo della vita, modernizzare le politiche attive del lavoro, migliorare la scuola per immettere nel sistema produttivo giovani dotati di competenze migliori.

Sul banco degli imputati è finita la classe politica che, nella visione comune dei tecnici presenti, ha perso la capacità di ascoltare il Paese, capire i problemi e trovare le soluzioni.

Per fortuna, tutti hanno condiviso l'analisi ma hanno anche mostrato una grande determinazione per reagire a questa situazione; ognuno ha fatto una piccola lista di comportamenti che intende adottare per gestire questa complicata fase che stiamo vivendo, e ne è venuto fuori un bel confronto, molto più produttivo degli sterili dibattiti che siamo abituati a vedere in tv.

Il messaggio finale della giornata è stato semplice ma efficace: ribellarsi al declino si può, basta volerlo.

Walter Letta e Rudi Giovannini. Quel triste parallelismo tra le incertezze delle Magica e il cammino del Governo

Giampiero Falasca, 18 giugno 2013

Walter Sabatini, il direttore sportivo della Roma calcio, è riuscito nell'impresa di metterci quasi 5 mesi per trovare un allenatore, passando attraverso ripetuti annunci poi rivelatisi sbagliati. Solo dopo un lungo e penoso inseguimento, è stato raggiunto l'accordo con Rudi Garcia, misterioso coach venuto dalla Francia. L'attesa è stata talmente lunga che, alla fine, lo stato d'animo dei tifosi è vicino all'esaurimento.

Questa vicenda, con tutte gli adeguamenti del caso, somiglia ogni giorno di più alle misure di contrasto alla disoccupazione.

Dal giorno del suo insediamento, Enrico Letta non perde occasione per dire che bisogna intervenire sul lavoro.

Discorsi pubblici, riunioni private, consultazioni con le parti sociali, vertono sempre intorno a questo tema.

Il problema è che il Governo avrebbe dovuto farsi trovare pronto sul tema, non scopriamo oggi che c'è bisogno di intervenire.

Di ritardo in ritardo, ci troviamo nella condizione di essere arrivati a fine giugno senza che nessun intervento è stato preso, e si annunciano misure di portata limitata (non possiamo certo pensare che la cancellazione del c.d. stop and go nel contratto a termine possa portare quei centomila posti incautamente invocati dal Ministro Giovannini).

Questo ritardo avrebbe una giustificazione solo se, nel provvedimento sul lavoro, il Governo decidesse di mettere dentro norme coraggiose, incisive e, perché no, anche sfrontate, capaci di giocare la partita contro la disoccupazione senza incertezze.

Per il lavoro strutture, non norme*Tiziano Tren, 19 giugno 2013*

Considerazioni finali del governatore di Bankitalia negli ultimi anni hanno sempre rappresentato tendenza e preoccupazioni di fondo delle società, oltre che dell'economia italiana. Quelle di Ignazio Visco non fanno eccezione. Sottolineano con chiarezza le grandi trasformazioni in atto nel mondo e nel nostro paese; e l'impatto che esse comportano per il nostro paese.

La preoccupazione è evidente e giustificata laddove si rileva come la recessione in atto intacchi profondamente il potenziale produttivo e il reddito delle famiglie con il rischio di ripercuotersi sulla coesione sociale: un bene prezioso non solo per l'economia ma per la vita civile del paese. E Visco sottolinea ancora come il cambiamento di scenario abbia una portata storica e quindi richieda una capacità di risposta altrettanto straordinaria.

Essere consapevoli di ciò è una premessa fondamentale per reagire adeguatamente alla sfida, "cosa che – secondo Visco - non siamo stati capaci di fare".

Ed è necessario per impostare correttamente anche il problema dell'occupazione. Prima di proporre soluzioni specifiche occorre cogliere le implicazioni strutturali del cambiamento che investe l'intero sistema: dalle modalità di accumulazione del capitale materiale e immateriale, alle specializzazioni produttive, al sistema di istruzione, alle caratteristiche del welfare, al funzionamento della PA, alla distribuzione dei redditi, alle rendite che sono incompatibili con il nuovo contesto competitivo.

Quella di Visco è una indicazione politica in piena controcorrente con le idee diffuse e propagandate che pensano di risolvere il problema occupazionale con interventi di de regolazione (da destra) o di riregolazione (da sinistra).

Non a caso la relazione contiene un approfondimento sulle attività innovative richieste al nostro paese e in particolare alle nostre imprese; e sottolinea che lo spostamento delle attività dei settori di imprese declinati a quelli in espansione richiede profondi cambiamenti nei rapporti di lavoro e nel sistema dell'istruzione.

Le conseguenze sono relevantissime, e anche qui mettono in guardia dai luoghi comuni. Cambia il mix occupazionale, per cui i giovani non potranno pensare di rimpiazzare semplicemente gli anziani nei loro posti.

Occorre favorire la nascita e la crescita di imprese nuove per generare opportunità di impiego. La formazione professionale dovrà coprire l'intera vita lavorativa caratterizzata dalla mobilità; ma per questo si dovranno rafforzare i sistemi di protezione pubblici e privati nei periodi di inattività e di transizione. La scuola dovrà sostenere questi processi, mirando ad accrescerne i livelli di apprendimento e a sviluppare nuove competenze.

Queste indicazioni segnalano tracce di riforme fondamentali per il paese: talora proposte, come quelle in tema di formazione e di protezione sociale, ma poco attuali. Anche quelle approvate hanno tardato a operare, perché sono mancati i provvedimenti attuativi e perché non sono cambiati i comportamenti dell'amministrazione.

Visco sa bene che le riforme di struttura richiedono tempo, ma, ricorda che possono essere attuate in sequenza, purché siano definite in un quadro complessivo; e che un programma credibile può incidere da subito positivamente sulle aspettative.

Questo è un suggerimento fondamentale, anche per il governo Letta. La relazione ribadisce che per quest'anno non ci sono margini di aumento del disavanzo, ma ritiene che si debbano porre le condizioni per sfruttare appieno strumenti e agevolazioni già previste nell'ordinamento all'ingresso e alla permanenza da occupati dei giovani nel mercato del lavoro.

E' una indicazione prudente – qualcuno l'ha ritenuta troppo prudente. Ma i margini per utilizzare meglio questi strumenti ci sono e su questo punto si stanno attivando i ministri competenti. E' da anni che si pensa di rendere più selettivi gli incentivi alle imprese e all'occupazione per evitare sprechi ed effetti di "spiazzamento". Soprattutto è necessario rafforzare le politiche attive del lavoro sia migliorando e razionalizzando l'organizzazione dei servizi all'impiego. La soluzione da tempo proposta e in esame anche all'attuale governo è di attribuire entrambe le funzioni in capo alle Agenzie per l'impiego, rinnovate e potenziate, sul modello adottato nei maggiori paesi europei. Se non è possibile realizzare subito una completa unificazione delle funzioni in capo a una Agenzia, si può procedere per gradi, prevedendo un coordinamento, in forme da definire, fra centri per l'impiego e uffici decentrati dell'Inps. E' anche possibile sperimentare soluzioni diverse nelle varie regioni, a seconda dello Stato delle loro organizzazioni. Molte regioni sono più avanzate di altre e possono fare da apripista.

Nel nostro sistema, dove le competenze in materia sono distribuite fra stato e regioni, è indispensabile una Agenzia federale, composta da un organismo statale e da un insieme di Agenzie regionali, con una distribuzione coerente di compiti.

Il successo delle politiche attive dipende non solo dalla normativa, ma soprattutto dall'organizzazione e dagli investimenti in risorse umane. Altri paesi hanno dedicato numeri consistenti (qualche migliaio) di persone qualificate alla Youth guarantee. Noi non possiamo assumere nuovi dipendenti pubblici, ma si potrebbe destinare quota delle migliaia dei dipendenti in mobilità, previo addestramento, a fare i tutor dei giovani, sia raccordandoli con la gestione degli ammortizzatori sociali. I cambiamenti continui del sistema produttivo e del lavoro, di cui parla Visco, richiedono strumenti non solo di sostegno passivo al reddito ma di riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori. Entrambi questi strumenti sono carenti e sono fra i punti dove l'attuazione delle riforme è più urgente. Politiche di formazione e di riqualificazione sono urgenti anche per evitare che la crescita sia "priva di lavoro".

Tutte le esperienze confermano che non basta prevedere incentivi economici per chi assume giovani, ma serve un'organizzazione che li prenda in carico, che li assista con servizi personalizzati e che sia stimolata a farlo con opportuni incentivi: ad esempio, come si è sperimentato in alcune regioni italiane, con contributi rapportati ai giovani collocati al lavoro.

Per sostenere l'occupazione Visco richiama la necessità anche di una riduzione selettiva delle imposte che privilegi il lavoro e la produzione, perché “il cuneo fiscale che grava sul lavoro frena l'occupazione e l'attività di impresa”. Questo è un obiettivo da tempo perseguito senza grandi risultati. Dovrebbe essere una priorità anche per il governo Letta; ma il suo perseguimento richiede risorse e quindi la capacità di contrastare l'evasione e di ridurre “spese improduttive”: altro obiettivo perseguito da tempo con esiti solo parziali.

E' significativo che la relazione non abbia fatto cenno a ulteriori riforme della legislazione del lavoro, né in particolare al tema della flessibilità. E' un punto importante. Conferma l'idea che oggi l'impegno principale non solo per l'Italia, riguarda le politiche della crescita e del sostegno operativo all'occupazione, non la modifica della normativa, che di per sé non crea lavoro.

Ritengo che sia possibile, come sembra voler fare il governo, qualche aggiustamento sperimentale alle recenti leggi sul lavoro; ma senza sovvertire ancora una volta il sistema, come si è fatto in passato ad ogni cambio di governo. Ad es. è possibile liberalizzare in qualche aspetto il contratto a termine per i giovani, come si è deciso per le start up; rendere più semplice l'apprendistato, abolendo l'obbligo legale di stabilizzazione e lasciandolo ai contratti collettivi; ribadire che la formazione si può fare anche on the job, senza necessità di redigere piani formativi, a condizione che sia certificata da enti affidabili.

Altre innovazioni di sistema sono necessarie, come quella, pure ipotizzata in sede governativa, di prevedere opzioni di pensionamento flessibile, entro una fascia di età (ad esempio 63–70 anni) con penalizzazioni, e le forme prospettate di “staffetta generazionale”.

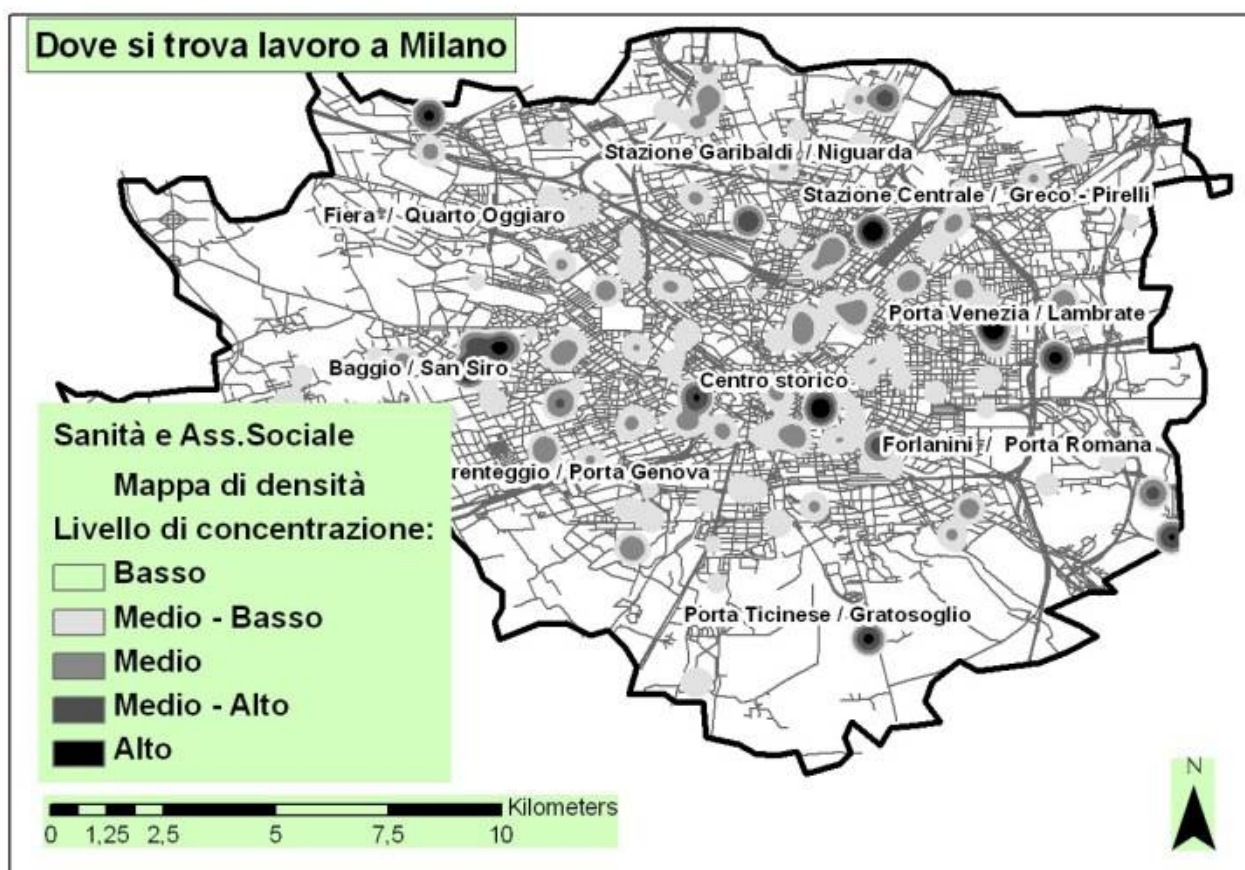
Ma occorrerà valutarne i costi; ed evitare di “sovraccaricare” i testi normativi”.

La mappa del tesoro per trovare lavoro

Francesco Giubileo, 22 giugno 2013

L'analisi dello spazio è diventata un elemento centrale della ricerca del lavoro. Tuttavia, solo negli ultimi anni, grazie allo sviluppo tecnologico e alla disponibilità di enormi quantità di dati da archiviare e immagazzinare in modo rapido ed efficiente, si sono realizzate importanti applicazioni scientifiche. In questa sede si intende proporre un esempio di applicazione di una tecnica avanzata della Geographic Information Systems (GIS), sviluppata originariamente dalle aziende petrolifere per individuare con estrema precisione i luoghi di trivellazione, per visualizzare e acquisire informazioni riferite allo spazio_. L'aspetto più innovativo di questa tecnica, generalmente definita mappa di densità, è quello di realizzare modelli spaziali che permettano di conoscere con estrema precisione dove si concentra un determinato fenomeno "socio-economico" (Esempio 1)

Esempio 1 – Mappa dei lavoratori Avviati nei settori Sanità e Ass. Sociale nella città di Milano



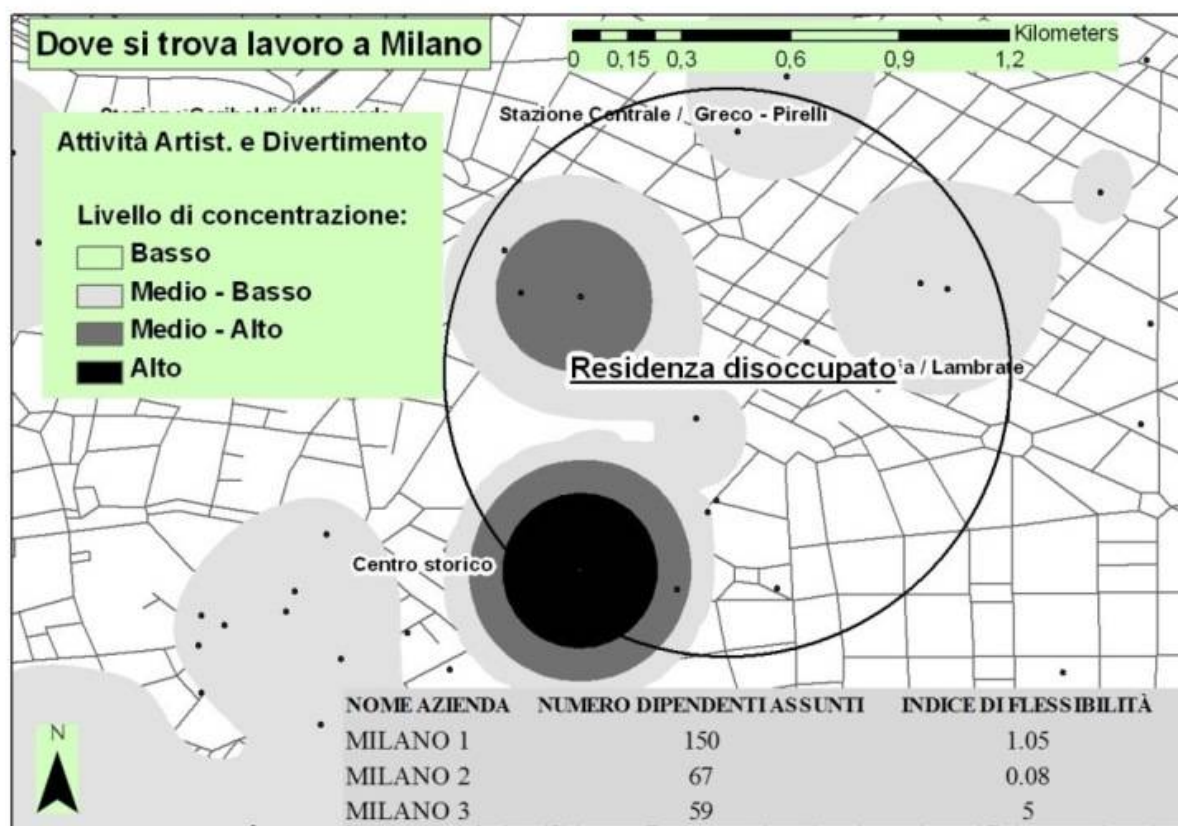
Fonte: Elaborazioni dati Osservatorio della provincia di Milano, Anno 2011.

Attraverso questa tecnica è possibile conoscere i quartieri, gli incroci e/o addirittura il civico, dove il livello di concentrazione raggiunge i valori più alti.

In particolare, per chi si occupa di progettazione del territorio questo genere di informazione possono risultare fondamentali, perché focalizzando lo studio solo nelle aree dove si concentra il fenomeno oggetto di studio, è possibile estrarre i soggetti all'interno di tali aree per conoscere il profilo socio-anagrafico dei soggetti selezionati.

Lo strumento delle mappe di densità può fornire un vantaggio diretto ai servizi per il collocamento pubblico (i c.d. Centri per l'impiego). Infatti, è possibile realizzare una scrematura delle aziende più attive sul territorio, in modo da costruire un nuovo database e quindi migliorare l'incontro domanda e offerta di lavoro (Esempio 2).

Esempio 2 – Utilità per il collocamento dei disoccupati



Fonte: Elaborazioni dati Osservatorio della provincia di Milano, Anno 2011.

In passato, la creazione di un database dei potenziali contatti e una successiva azione di marketing territoriale è stata realizzata con ottimi risultati dai servizi al lavoro di Varese per quanto riguarda l'area aeroportuale di Malpensa. Infine, il principale vantaggio dello strumento è quello relativo ai costi, praticamente assenti. Si tratta di "ri-elaborare" i dati già raccolti dai Centri per l'impiego, quindi è sufficiente formare l'attuale sistema informativo del Ministero del lavoro alla creazione delle mappe di densità.

Semplificare o morire. Giovannini batti un colpo.*Giampiero Falasca (Il Sole 24 Ore, 24 giugno 2013)*

Il prossimo decreto sul lavoro del Governo potrà avere un impatto positivo sul mercato solo se sarà affrontato con decisione il tema della semplificazione.

Si tratta di un argomento difficile, per tanti motivi. A livello teorico e generale, sono tutti d'accordo sulla necessità di semplificare le regole, in particolare quelle del lavoro. Il problema nasce quando dalla teoria si passa alla pratica. Negli ultimi anni tante volte il legislatore ha provato a semplificare una o più parti dell'ordinamento, ma il risultato non sempre è stato quello voluto, tanto che qualche commentatore acuto ha evidenziato che bisognerebbe semplificare la semplificazione.

Un esempio molto recente di questo problema è la norma sugli appalti contenuta nel "decreto del fare". Il Governo ha perseguito l'intento, condivisibile, di semplificare il regime di responsabilità dei committenti, ma il risultato non può dirsi raggiunto: anche dopo la modifica, infatti, sono rimasti in vita quattro o cinque differenti regimi di responsabilità solidale, che si sovrappongono tra loro secondo logiche oscure.

La semplificazione, quindi, può dare una scossa importante, ma solo se viene perseguita in maniera efficace: non bisogna passare da una procedura all'altra, ma bisogna ridurre il numero complessivo e la portata di quelle che esistono, e renderle più facili da applicare.

Il lavoro soffre di questo problema in maniera importante. Per invertire questa tendenza, bisogna avere il coraggio di intervenire sui grandi temi, sfuggendo dalla tentazione di toccare solo aspetti marginali. La sfida principale riguarda, innanzitutto, i contratti di lavoro.

La causale del contratto a termine non difende nessuno (il diritto del lavoratore a non restare precario a vita è tutelato, con maggiore efficacia, dal limite di durata massima di 36 mesi) ma crea solo contenzioso, e rischia di spingere i datori di lavoro verso contratti meno regolari. Basterebbe cancellare con un tratto di penna questo onere, per impedire l'avvio di migliaia di cause future, e ridare al mercato uno strumento contrattuale capace di limitare il lavoro irregolare (e così anche per la somministrazione di manodopera).

Se invece si scegliesse di mantenere in vita la causale, ampliando solo i casi in cui questa non si applica (nella logica già sperimentata dalla legge n. 92/2012), non si potrebbe parlare di semplificazione, perché comunque resterebbe in piedi un sistema di regole ed eccezioni che, per essere applicato, richiederebbe un'intermediazione legale. Sempre nell'ottica di rendere più semplici le regole del lavoro, sarebbe utile impostare (anche mediante una legge delega) una profonda revisione delle procedure burocratiche e contrattuali che appesantiscono inutilmente la gestione dei rapporti di lavoro.

Lo spazio di intervento, da questo punto di vista, sarebbe molto ampio: gli oneri di comunicazione del lavoro intermittente, le regole sui rinnovi del contratto a termine, le complicatissime presunzioni di subordinazione del lavoro a progetto e delle partite iva, e così via.

Tutte queste regole stanno trasformando la gestione del personale in un tema di competenza degli avvocati e dei consulenti del lavoro, generando un importante aggravio di costi e, soprattutto, facendo perdere competitività al nostro ordinamento, sempre meno capace di attirare investimenti.

Risorse ai centri per l'impiego? Soldi sprecati*Giampiero Falasca, 26 giugno 2013*

"Io ho terrore che mettano risorse nei centri per l'impiego, perché sarebbero soldi sprecati".

L'ha detto ai microfoni di Salvadanaio **Giampiero Falasca**, giuslavorista ed esperto per Il Sole 24 Ore, riferendosi al "pacchetto lavoro" del Governo. "Il problema oggi non è che non ci sono risorse. I centri per l'impiego in questi anni sono stati inondati di risorse comunitarie, di formazione, di investimenti strutturali. Ma è un sistema che è centrato su cento province, ognuna con qualche ufficio, e quindi sulle strutture pubbliche, mentre fuori c'è un mondo fatto di oltre duemila sportelli di agenzia private, che lo fanno per profitto, e che viene totalmente ignorato dalla rete dei servizi per l'impiego", ha proseguito Falasca. "La prima cosa da fare secondo me sarebbe cambiare modello: passare da un modello 'pubblicocentrico' ad un modello integrato 'pubblico-privato'. In Germania Schroeder lo fece nel 2003 e succede in tutta Europa: i privati prendono un premio se collocano le fasce svantaggiate, hanno gli incentivi se fanno azioni di collocamento mirato. Sono strumenti del sistema. Il servizio è pubblico, ma il soggetto che lo eroga può essere pubblico o privato. Noi invece siamo ancorati ad una visione molto vecchia, molto datata", ha concluso.

Una classe dirigente incapace di affrontare i problemi del Paese

Giampiero Falasca, 11 luglio 2013

Le scene cui stiamo assistendo in questi giorni sono sconcertanti.

Ogni giorno chiudono migliaia di imprese, stiamo assistendo impotenti alla morte dell'industria, alla fuga dei capitali e dei cervelli, all'impasse amministrativa e burocratica del Paese, e il nostro Parlamento è capace di accendersi solo sulla data dell'udienza del processo di Berlusconi.

Si riaccendono i grillini, che per un momento dimenticano lo stanco dibattito sulle note spese, si inalbera il PDL, si spacca il PD: tutto questo non accade per le decisioni da prendere sulla politica industriale, sulle misure per fronteggiare la crisi, sulla riduzione del debito.

No, questi temi non accendono questa classe politica incapace e inetta, sono troppo "banali", loro si occupano dell'udienza di Berlusconi.

In questo modo, confermano di vivere ormai dentro una realtà parallela, nella quale è difficile, quasi impossibile, scorgere i problemi reali del Paese, che sente molte urgenze, ben diverse da quelle giudiziarie del Cavaliere.

Tra poco arriva in Parlamento il decreto sul lavoro, che ha lasciato l'amaro in bocca a tutti quelli che speravano in un intervento deciso, capace di dare una spallata alla crisi mediante una massiccia dose di aria fresca (cioè semplificazione, flessibilità "buona", ecc.).

Il nostro sogno è quello di vedere Brunetta inferocito sul tema del contratto a termine, i grillini che si tolgono la giacca per la norma sull'Expo e il PD che discute fino a notte sulla riforma dell'apprendistato.

Siamo ben coscienti che questo sogno ha poche speranze di essere realizzato, ma sarebbe bello, ogni tanto, ricevere qualche sorpresa positiva da una classe dirigente capace solo di dimostrare la propria incapacità.

Italian decadence. Scene di un Paese che corre verso il declino*Giampiero Falasca, 18 luglio 2013*

In Tribunale.

Nella stanza del giudice, larga non più di 10 mq, ci sono almeno 30 persone che urlano, spingono, sudano.

Qualcuno scrive sul termosifone, qualcuno sulle ginocchia, altri prendono il fascicolo e se lo portano fuori.

Il Giudice, con aria stralunata, alterna tiri alla sigaretta elettronica a sguardi cattivissimi agli avvocati che alzano la voce. Nessuno fa quello che si dovrebbe fare, cioè amministrare la giustizia.

E se qualcuno si azzarda a chiedere al Giudice di discutere la causa, rischia seriamente di buscare qualche parola poco carina.

La legge prevede che il processo sia tutto orale, ma nessuno la applica, si va di rinvio in rinvio, la discussione è sostituita da note scritte.

Pochissimi usano il pc, manca il cancelliere, e ovviamente l'aria condizionata è rotta.

Non siamo nel Terzo Mondo, siamo a Roma, dove questa scena si ripete tutte le mattine, da anni.

Il dramma di questa situazione è che ci siamo talmente abituati che nessuno si indigna più.

Ichino: il decreto Letta insufficiente per risollevare il mercato del lavoro*Pietro Ichino, 24 luglio 2013*

Intervento di Pietro Ichino in Senato nella sessione del 24 luglio 2013, nel corso della discussione sul decreto-legge 28 giugno 2013 n. 76

Signor Presidente, signor Sottosegretario, Colleghi,

ci accingiamo a esaminare un decreto-legge che, nelle intenzioni del Governo e di tutta la maggioranza, dovrebbe ridare ossigeno a un mercato del lavoro infartuato. Qualche beneficio effettivamente ne verrà per l'occupazione: le nuove norme in materia di contratto a termine favoriranno certamente una maggiore fluidità dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro; l'azzeramento del costo contributivo per il lavoro giovanile migliorerà i conti delle aziende che stanno assumendo in questa fascia di età (anche se difficilmente incoraggerà altre aziende a fare altrettanto nel prossimo futuro, dal momento che la provvista è destinata a esaurirsi troppo presto, e chi tardi arriverà non potrà goderne). Ma credo che tutti, in questo emiciclo, concordino nel ritenere, anche se non tutti nel dire apertamente, che questi benefici sono e si confermeranno davvero di entità troppo ridotta rispetto alla gravità della crisi che il nostro mercato del lavoro sta attraversando.

Le nostre imprese stanno operando in una congiuntura di estrema incertezza riguardo al futuro prossimo. Incertezza riguardo a se e quando ci sarà l'inversione di tendenza, l'uscita dalla recessione; incertezza circa le tendenze in atto nelle economie di colossi mondiali come la Cina e l'India; preoccupazione perfino sul futuro del sistema economico-monetario continentale di cui facciamo parte. Chi assume una persona oggi è molto più incerto di quanto lo fosse dieci anni or sono sul punto se il lavoro da far fare a quella persona tra un anno o due ci sarà ancora oppure no. La legge Fornero entrata in vigore proprio un anno fa ha avuto il merito niente affatto secondario di stabilire sostanzialmente una "tariffa" per il licenziamento individuale dettato da motivi economici: da 12 a 24 mensilità dell'ultima retribuzione; ma anche il costo minimo, 12 mensilità, per lo scioglimento del rapporto a uno o due anni dalla sua costituzione comporta un aumento tra il 50 e il 100 per cento del costo retributivo complessivo del rapporto. Si può ben comprendere che gli imprenditori siano molto riluttanti a correre questo rischio, anche quando avrebbero bisogno di aumentare gli organici. Così come si può ben comprendere che due anni fa la Banca Centrale Europea, impegnata nel salvataggio del nostro debito pubblico, ci abbia chiesto uno spostamento della protezione del lavoratore dalla sicurezza nel rapporto, con alto costo di separazione, alla sicurezza nel mercato del lavoro.

L'alto costo di separazione è proprio quello che Marco Biagi chiamava il "disincentivo normativo" alla costituzione di rapporti di lavoro regolari a tempo indeterminato: un disincentivo il cui effetto è

www.lavoroeimpresa.com

ingigantito dall'incertezza mortale che caratterizza la congiuntura attuale. Ed è proprio qui che noi oggi dovremmo intervenire per facilitare le assunzioni, anche soltanto con un provvedimento di carattere congiunturale, sperimentale, di portata limitata al tempo necessario per uscire dal tunnel della crisi. Dovremmo dire agli imprenditori: “finché non saremo fuori dalla recessione, assumete pure tutti i lavoratori che vi servono, senza preoccupazione per il prossimo futuro: per due o tre anni, se le cose andranno male vi sarà consentito sciogliere questi rapporti senza rischi giudiziari, con un costo di separazione di modesta entità e predeterminato”. Questo sì che darebbe una boccata d'ossigeno tonificante a tutto il mercato del lavoro! E questa sarebbe una misura a costo zero per l'Erario, che potremmo adottare senza le angustie in cui abbiamo dovuto costringere l'incentivo economico previsto dal decreto in esame per le assunzioni di giovani. Offerto con tanta – e pur giustificata – austerità, difficilmente questo incentivo economico indurrà centinaia di migliaia di imprenditori a procedere all'assunzione di cui avrebbero bisogno con un contratto a tempo indeterminato, se temono che la situazione possa cambiare in peggio nel giro di uno o due anni; avrebbe un impatto tonificante sul nostro mercato del lavoro enormemente più ampio e più forte l'introduzione sperimentale di un rapporto di lavoro caratterizzato dal basso costo di separazione nei suoi primi anni di svolgimento, ma pur sempre rapporto a tempo indeterminato, e con una protezione della stabilità gradualmente crescente con il crescere dell'anzianità di servizio.

Che cosa ci trattiene dall'adottare – ripeto: in via sperimentale e con effetti limitati alla terribile congiuntura che il Paese sta attraversando – questa misura ragionevolissima e a costo zero? Non certo la preoccupazione di privare i giovani della prospettiva di un rapporto di lavoro più stabile: oggi, in una situazione in cui il Paese sta perdendo 30.000 posti di lavoro al mese (mille al giorno!) e in cui la disoccupazione giovanile è quasi al 40 per cento, a 99 giovani su 100 parrebbe di toccare il cielo con un dito, se per un triennio si offrisse loro la possibilità di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato così regolato. L'argomento che ci viene opposto dai sostenitori dell'immodificabilità della vecchia protezione della stabilità del lavoro, e che oggi ci trattiene dall'adottare questa misura sperimentale, è uno solo: quello del “piano inclinato”. Non si può toccare, neanche sperimentalmente, la protezione della stabilità del lavoro, perché si sa dove si incomincia ma non si sa dove si va a finire. Questo è l'unico argomento contrario, che nei giorni scorsi ci siamo sentiti ripetere, qui in Parlamento e fuori, dai colleghi e dai militanti del partito democratico, da sindacalisti di diversi orientamenti. Ricordo loro che, da che mondo è mondo, l'argomento del piano inclinato, della slippery slope, è il cavallo di battaglia non dei progressisti, ma dei conservatori di ogni credo e di ogni osservanza. Da che mondo è mondo, invece, è proprio di chi lavora per il progresso, in tutti i campi, il metodo sperimentale: si prova, si vede che cosa accade, se i risultati sono insoddisfacenti si cambia strada, altrimenti si consolida e si generalizza ciò che si è sperimentato. È con questo metodo pragmatico del try and go, non con le

contrapposizioni ideologiche, che riusciremo a cambiar volto a questo nostro mercato del lavoro asfittico e ingessato.

A dire il vero, all'inizio del dibattito in Commissione avevamo avuto l'impressione che qualche cosa si stesse smuovendo, su questo terreno, nel partito democratico. Ci aveva dato questa speranza un emendamento presentato dalla collega Ghedini, che prevedeva in via sperimentale e congiunturale una sostanziale liberalizzazione del contratto a termine nei primi trentasei mesi di rapporto tra l'impresa e il lavoratore. Era una apertura strana: perché in quel modo, per non toccare una virgola della disciplina del contratto a tempo indeterminato, si sarebbe prodotto l'effetto di rendere assolutamente normale l'assunzione a termine. Lo ho rilevato nel dibattito in Commissione, osservando che, in omaggio al divieto di toccare, sia pure marginalmente, la disciplina del licenziamento il partito democratico appariva disposto addirittura a far sì che il contratto a tempo indeterminato sparisse del tutto almeno nei primi tre anni di rapporto tra un'impresa e un lavoratore. Ma – ancorché fosse per questo aspetto paradossale – sarebbe stata comunque una misura utile nella situazione gravissima in cui ci troviamo. Senonché anche quella timida apertura si è poi persa per strada.

Il ministro del Lavoro ha rinviato l'intervento su questa materia a settembre, auspicando un avviso comune delle parti sociali. Scelta, questa, che sembra corrispondere all'appello del segretario della Cisl Bonanni, affinché il compito di correggere le rigidità del nostro diritto del lavoro sia lasciato alle parti sociali. L'auspicio è che il sistema delle relazioni industriali sappia superare le difficoltà che gli hanno impedito in questi ultimi due anni di esercitare le proprie prerogative su questo terreno; ma deve essere chiaro che, se anche a settembre dovesse registrarsi un nulla di fatto sul terreno dell'intesa tra le parti sociali, non potrà essere ulteriormente rinviata l'opera di semplificazione normativa e di rimozione dei disincentivi normativi all'assunzione a tempo indeterminato. Su questo punto chiediamo – anche con un ordine del giorno presentato all'articolo 1 del decreto – al Governo un impegno preciso. A questo proposito va detto che una grave emergenza nell'emergenza è costituita dalle centinaia di migliaia rapporti di collaborazione qualificata come autonoma, ma in realtà di lavoro dipendente, dei quali la legge Fornero richiede giustamente la migrazione nell'area del lavoro subordinato regolare. Il problema nasce dal fatto che la legge Fornero ha fatto il lavoro soltanto a metà, conferendo efficacia alle regole poste in questa materia dalla legge Biagi, ma non delineando, sull'altro versante, un rapporto di lavoro sufficientemente flessibile, sottratto alle bardature normative eccessive, per poter accogliere in modo universale tutto il grande mondo del lavoro dipendente. Oggi la migrazione dall'area della collaborazione autonoma a quella del lavoro subordinato determina un aumento di costo per l'impresa, a parità di retribuzione oraria lorda, tra il 40 e il 50 per cento, oltre a tutta la maggior rigidità che caratterizza l'area del lavoro subordinato rispetto a quella del lavoro autonomo. Così stando le cose, è evidente che ci troviamo davanti a un bivio: o torniamo indietro, alla palude del dualismo fra protetti e

non protetti nel mercato del lavoro, abrogando o sospendendo le norme di contrasto all'abuso delle collaborazioni autonome contenute nella legge Fornero, oppure di quella legge portiamo a compimento il progetto, mettendo a disposizione di lavoratori e imprese – almeno in via sperimentale – un rapporto di lavoro subordinato che non comporti lo shock economico e normativo di cui si è detto. A questo tendono gli emendamenti sull'azzeramento dell'impatto del costo del lavoro sull'Irap e sulla riduzione drastica del costo di cessazione del rapporto a tempo indeterminato nella sua fase iniziale, che abbiamo presentato in Commissione, ma che hanno dovuto essere ritirati di fronte alla determinazione contraria che ci è stata opposta.

Completare l'opera avviata con la legge del luglio 2011, oppure tornare indietro: questa è l'alternativa di fronte alla quale ci troviamo, la scelta che dobbiamo compiere, se vogliamo risolvere l'emergenza di quelle centinaia di migliaia di collaborazioni false-autonome. Questa è la scelta che oggi, con questo decreto, noi non compiamo. Non la compiamo, perché siamo paralizzati dal tabù dell'intangibilità della disciplina del rapporto di lavoro regolare a tempo indeterminato. Peccato: è un'occasione persa. La speranza è che, almeno, il dibattito apertosi in questa occasione ci aiuti a non perdere anche la prossima occasione, ammesso che ce ne si offra in tempo utile.

Un'ultima notazione: questa legge nasce ancora sotto il segno della complicazione e della illeggibilità per la grande platea di coloro che sono chiamati ad applicarla. È tutta scritta dagli addetti ai lavori in un linguaggio astruso, infarcito di riferimenti ad altre leggi, che solo dagli addetti stessi è comprensibile (perfettamente in linea, per questo aspetto, con i precedenti del Collegato Lavoro del 2010 e della legge Fornero del 2012). Questo non può non costituire un pregiudizio grave per l'effettività della legge stessa: una norma che per essere capita richiede il consulente non può avere la virtù di influire direttamente sulla cultura e sul comportamento di milioni, anzi decine di milioni di persone. Anche l'estrema complicazione della nostra legislazione in materia di lavoro – e non soltanto il suo contenuto vetusto – costituisce uno dei problemi maggiori per il funzionamento del nostro mercato del lavoro, per la sua trasparenza, per la sua apertura all'imprenditoria straniera, di cui tanto il nostro Paese avrebbe bisogno. Su questo, come su diversi altri capitoli politico-programmatici, chiediamo al Governo Letta nel prossimo futuro un colpo di reni. Gli chiediamo il coraggio di progettare un diritto del lavoro chiaro, incisivo e leggero al tempo stesso, capace di ridurre e non di aumentare i costi di transazione tra imprese e lavoratori, capace nella sua semplicità di essere veramente universale. Un diritto del lavoro capace di parlare non soltanto a consulenti e sindacalisti, ma direttamente a imprenditori e lavoratori che hanno diritto di non saperne niente; non soltanto agli insiders, ma anche e soprattutto agli outsiders; non soltanto alle vecchie generazioni, ma anche e soprattutto alle nuove.

Altro che De Gregori. Le ragioni della crisi sono spiegate, con maestria, da Michele Ainis.

Pezzo da leggere e spiegare a chi ci (mal)governa.

Michele Ainis (Corriere della Sera, 31 luglio 2013)

Michele Ainis ci spiega le vere ragioni del declino italiano. Da leggere e mandare a tutti quelli che ci (mal)governano.

Lo sformato legislativo

D'estate, puntualmente, fioccano i divieti. L'ultima invenzione è il porto d'armi (pardon, di sigarette) in automobile, che ha impegnato in singolar tenzone le ministre Bonino e Lorenzin. Ma la pioggia di regole ci bagna tutto l'anno, e nessun ombrello è abbastanza largo da proteggerci. Nel 2007 la commissione Pajno ha fatto un po' di conti: avremmo in circolo 21.691 leggi dello Stato. Tuttavia la stima è viziata per difetto, e non solo perché il trascorrere del tempo ci ha recato in dote nuovi acciacchi normativi. Dobbiamo aggiungervi le leggi regionali (all'incirca trentamila). Quelle delle due Province autonome (il sito web della Provincia di Bolzano ne vanta oltre duemila). Nonché il profluvio dei regolamenti: settantamila.

Troppo? No, è troppo poco. Nel Paese in cui perfino i carabinieri sono dotati di un ufficio legislativo, in questo Paese senza autorità ma con cento authority, le sartorie del diritto s'incontrano a ogni angolo di strada, e ciascuna ha un abito normativo che ci cuce addosso. Il 18 luglio il Garante della privacy ha varato un provvedimento sulle intercettazioni: 41.196 caratteri. Il 4 luglio ne aveva licenziato un altro sul contrasto allo spam: 7.767 parole. Risale invece a maggio il regolamento della Banca d'Italia sulla gestione collettiva del risparmio: 171 pagine. Senza contare statuti e regolamenti comunali (a Parma ce n'è uno sulla Consulta del verde, un altro dedica 14 articoli al Castello dei burattini). O senza ricordare le mitiche ordinanze dei sindaci-sceriffi, dal divieto della sosta di gruppo in panchina (Voghera) a quello dei bagni notturni (Ravenna), fino al divieto d'imbrattare i cartelli di divieto.

Ma di che pasta è fatto questo sformato normativo? Proviamo ad assaggiare il menu del governo Letta, accusato ingiustamente di battere la fiacca, mentre ha messo in forno 20 provvedimenti negli ultimi 30 giorni. Il più importante è il «decreto del fare», dove figura un capitolo sulle semplificazioni burocratiche. Vivaddio, era ora. Peccato tuttavia che per semplificare il decreto spenda 93 commi, oltretutto scritti nel peggior burocratese. Così, il comma 1 dell'articolo 52 si suddivide in 11 punti contrassegnati in let-a I s'articola poi in 3 sotto-punti, numerati con cifre arabe come gli articoli; e il sottopunto 2 si scinde in altri 2 sotto-sottopunti, ciascuno distinto da una lettera.

Diceva Seneca: la legge dev'essere breve, affinché possa comprenderla pure l'inesperto. E Tacito, a sua volta: quando le leggi sono troppe, la Repubblica è corrotta. Ecco, è questo doppio male che in Italia offusca il senso stesso della legalità. Sono le 63 mila norme di deroga, che mettono in dubbio la residua

sopravvivenza della regola, con buona pace del principio d'eguaglianza. Sono i 35 mila reati che ci portiamo sul groppone, e che la Cancellieri non ha mai cancellato. Sono i 66 mila detenuti stipati in 47 mila posti letto, al cui destino il nostro Parlamento è indifferente, mentre viceversa grazia i colpevoli di stalking o di abuso di ufficio, con un emendamento approvato l'altroieri. Ed è, in ultimo, l'incertezza del diritto, che trasforma ogni poliziotto in giudice, ogni giudice in un legislatore. Perché in questo caso funziona un paradosso: le troppe leggi s'elidono a vicenda, dal pieno nasce il vuoto. E nel deserto dei valori torreggia uno Stato ficcanaso, che adesso vorrebbe perfino mandare a scuola chi possiede un cane, per insegnargli la buona educazione. Che maleducato.

Se un PM sequestra gli ombrelloni a Ferragosto. Italian decadence, atto secondo*Giampiero Falasca, 13 agosto 2013*

A ridosso di Ferragosto, un Pubblico Ministero del litorale laziale decide un blitz degno di una retata antimafia.

Partono a sirene spiegate decine di volantini alla volta di Terracina, popolosa cittadina “schacciata” tra le più note località balneari del Lazio, per mettere i sigilli a tutti gli stabilimenti “comunali” (che tali non sono, in quanto sono gestiti da privati, ma sulla base di un affidamento pubblico), frequentati in grande maggioranza da famiglie con bambini.

I bagnanti arrivano in spiaggia e, di fronte all’amara sorpresa, iniziano le congetture sulle ragioni del blitz: si sparge la voce di un’azione contro la criminalità organizzata, poi si capisce che il problema è molto meno grave, si tratta di presunte irregolarità formali della gara con cui sono state affidate ai privati le concessioni (questione di metri occupabili dai gestori, ballano poche decine di metri quadrati, non migliaia).

In poco tempo, gruppi di bagnanti inferociti bloccano la strada, rivendicando il proprio diritto di usare gli ombrelloni da loro profumatamente pagati: altri vanno oltre, violano i sigilli, nonostante un cartello spieghi in maniera chiara che non si può, aprono l’ombrellone, spalmano la crema sui figli e vanno avanti come nulla fosse.

Tutto si chiude alle 16 quando il PM cambia il provvedimento di sequestro, confermandone la vigenza ma consentendo l’utilizzo degli stabilimenti da parte dei bagnanti (di fatto, una revoca).

La storia spiega in maniera imbarazzante le ragioni del declino verso cui stiamo precipitando a velocità supersonica, per tanti motivi:

- un PM che sequestra a ferragosto migliaia di ombrelloni per una questione di 10 metri, salvo poi ripensarci nel giro di poche ore, dimostra di non avere alcuna considerazione del mondo che lo circonda, e di essere totalmente sprovvisto di buon senso e misura.

Qualcuno prima o poi gli chiederà a cosa serviva il sequestro (durato solo poche ore) e per quale motivo non ha potuto aspettare il 30 di agosto per un’azione del genere?

- i bagnanti che hanno bloccato le strade erano, in grande maggioranza, persone che non avevano mai fatto una manifestazione nella loro vita. Persone che in questi ultimi 20 anni hanno sopportato stoicamente tutto, gli scandali della politica, lo sfascio dei servizi pubblici, la crisi della moralità e dell’etica pubblica, la sanità da terzo mondo, nulla li aveva smossi dal loro torpore. Ma sono scattati come un sol uomo quando sono stati toccati su un interesse privato, piccolo ma molto personale, fino a bloccare le strade della città.

La sindrome NIMBY non è più una patologia, ma rappresenta la normalità democratica in Italia.

- le persone che, noncuranti dei sigilli, hanno aperto l'ombrellone, motivando il gesto con l'ingiustizia del sequestro, dimostrano che il concetto di legalità resta totalmente estraneo alla cultura comune. La legge non va rispettata, se non ci piace.

Il povero Socrate poteva bere un Gatorade, invece di sacrificarsi per nulla.

- i turisti stranieri che hanno assistito a tutto questo erano a bocca aperta.

Quando torneranno a casa, non mancheranno di raccontare per filo e per segno quello che hanno visto: **l'ennesima puntata del film, terribile e inaccettabile, intitolato "Italian decadence".**

La stabilizzazione dei precari pubblico, il fumo abbonda, l'arrosto scarseggia e non è neanche buono

Giampiero Falasca, 27 agosto 2013

Il provvedimento di stabilizzazione dei precari della PA rischia di fare danni incalcolabili.

Si illudono 150 mila persone che ci sarà per loro un posto di lavoro, ma non è vero: il provvedimento si limita a prevedere che se ci saranno concorsi (ripetiamo, SE) la metà dei posti dovrà andare a persone che hanno lavorato 3 degli ultimi 5 anni presso la PA con il contratto a termine.

Di fatto questo vuol dire che potrebbero essere stabilizzate pochissime persone, non c'è nulla di definitivo.

Ma il provvedimento è viziato anche da un altro punto di vista. L'anzianità, e non il merito o la bravura, diventa il criterio preferenziale per accedere al lavoro pubblico, con buona pace dei principi costituzionali che impongono l'adozione di misure volte a garantire l'efficienza della pubblica amministrazione.

Questo criterio dell'anzianità può avere un senso per assorbire tutte quelle persone che, in questi anni, hanno subito l'abuso di vedere reiterato troppe volte il contratto a termine, ma non può diventare – come invece pretende il governo – un principio valido sempre e comunque: viene mandato un messaggio devastante (vale più l'anzianità del merito) a tutti quelli che studiano e si preparano per un concorso pubblico,

Precari PA: annunci roboanti, ma non cambia nulla*Giampiero Falasca, 28 agosto 2013*

L'enfasi con la quale Enrico Letta ha presentato le misure di contrasto al precariato pubblico è del tutto ingiustificata, se si va a leggere il contenuto delle nuove norme.

Il decreto legge sul pubblico impiego, infatti, si limita ad una piccolissima modifica dell'articolo 36 del Testo Unico sul Pubblico Impiego.

La norma, nel testo previgente, già stabiliva che le pubbliche amministrazioni potevano utilizzare forme di lavoro flessibile previste dall'ordinamento "per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali".

Con il nuovo decreto, viene soltanto specificato che il ricorso ai contratti diversi dal lavoro subordinato a tempo indeterminato è consentito "esclusivamente" in presenza delle predette esigenze temporanee ed eccezionali; di fatto, tra la vecchia e la nuova versione non ci sono differenze.

Nessuna novità neanche nella parte in cui sono ribadite regole già note, come quella che sancisce il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, e quella che fissa il principio per cui i contratti a termine (ed anche quelli di consulenza) stipulati illegittimamente sono nulli, e danno luogo alla responsabilità erariale dei dirigenti che li stipulano (questi perdono anche la retribuzione di risultato).

Poco rilevante anche il divieto per il datore di lavoro pubblico di avvalersi della facoltà di non indicare la causale, introdotta dalla legge Fornero dello scorso anno (legge n 92/2012) e rafforzata dal decreto legge n. 76/2013; è utile specificare il divieto, ma questo era già ricavabile dal testo previgente del citato articolo 36.

C'è da chiedersi se il Presidente del Consiglio, quando annunciava nuove misure contro il precariato pubblico, avesse letto le nuove regole e avesse capito che queste sono uguali alle precedenti.

Imu che pasticcio! Una lucida e spietata analisi sul livello di improvvisazione di chi ci governa

Giampiero Falasca (Il Sole 24 Ore, 31 agosto 2013, Editoriale di Fabrizio Forquet)

Un pasticciaccio. A due giorni dall'approvazione in Consiglio dei ministri il decreto sull'Imu torna ad essere un cantiere. Anzi uno "gnommero", un groviglio, per stare al romanzo di Gadda. La bufera politica sul ritorno della tassazione Irpef sulle seconde case sfitte non solo ha costretto Governo e maggioranza a una goffa retromarcia, ma ha di fatto smontato la copertura del decreto per il 2014. A farne le spese, così, sono state le imprese, che non solo continueranno a pagare l'Imu per intera (anzi da quest'anno maggiorata) ma che hanno visto anche saltare quella parziale deducibilità dell'imposta che era prevista nella versione del decreto approvata in Consiglio dei ministri.

È vero che il Governo ieri ha assicurato di voler recuperare la norma in favore delle aziende già nei prossimi mesi, in parallelo alla legge di stabilità. Ma si tratta comunque di un nuovo rinvio, dopo quello con cui, all'inizio dell'estate, il Governo si impegnavo a intervenire entro agosto.

Il nuovo casus belli è esploso ieri mattina. L'Innesco è stato tutto politico. Alla lettura delle critiche dei giornali sulla rinnovata tassazione sulle seconde case sfitte, infatti, qualcuno nella maggioranza (più dalle parti del Pdl) è stato preso da improvviso ripensamento. Il rischio di un autogol con l'elettorato è stato giudicato troppo alto, meglio non farne niente. Eppure la norma era da giorni nel testo del decreto. Era conosciuta da tutti (Il Sole 24 Ore ne parla almeno da martedì scorso) ed era stata approvata in Consiglio dei ministri mercoledì.

C'è anche chi, dopo aver contribuito a scrivere, correggere, rivedere, limare il testo in decine di riunioni, ieri fingeva stupore e indignazione per la presenza di quell'articolo. Delle due l'una: o quella norma era davvero sfuggita – ma allora c'è molto da preoccuparsi sulla serietà con cui politici e tecnici di lungo corso seguono la stesura dei provvedimenti di legge – oppure siamo davanti all'ennesima ipocrita retromarcia dopo che si è stati presi con le mani nella marmellata e bacchettati dalla propria opinione pubblica.

Di fatto a due giorni dall'approvazione del decreto in Consiglio il testo è tornato in alto mare. La norma sulla tassa sulle seconde case sfitte, infatti, non era un comma di dettaglio. Era una parte importante della copertura in vista del 2014, alla quale contribuiva per ben 1,6 miliardi. Saltata questa, è dovuta saltare anche la deducibilità per le imprese e l'Economia ha dovuto riaprire tutto il lavoro sulle coperture.

Se ne riparlerà più avanti, con il provvedimento in arrivo a ottobre sulla service tax. Una tassa che a questo punto rischia sempre di più di diventare una supertassa, tale da far impallidire la stessa Imu che va a sostituire. Ciò che è peggio è che intanto si continua a rinviare la riflessione (e a questo punto anche il lavoro dei tecnici ministeriali che devono predisporre i testi) sui provvedimenti utili ad

www.lavoroeimpresa.com

affrontare i nodi veri dell'economia, quelli del cuneo fiscale, della tassazione record su produzione e lavoro, della revisione della spesa, del rilancio degli investimenti, dell'accesso al credito. Il Sole 24 Ore ieri chiedeva un salto di qualità, per ora è arrivato un salto all'indietro.

E' finito il tempo degli autunni caldi. Con il Governo Letta arriva l'autunno moscio*Giampiero Falasca, 3 settembre 2013*

La crisi morde ogni giorno di più, le aziende stanno ristrutturando in maniera massiccia i propri organici, con licenziamenti collettivi e individuali e utilizzando fino in fondo tutti gli ammortizzatori sociali disponibili.

Il Governo Letta sceglie di affrontare questa situazione con una serie di provvedimenti che sembrano costruiti solo per fare delle conferenze stampa, piuttosto che per risolvere i problemi. L'enorme problema della disoccupazione viene affrontato con un incentivo che di fatto già esisteva (il bonus assunzioni replica, in maniera meno conveniente, gli incentivi per l'apprendistato), ma che viene annunciato come misura capace di creare centinaia di migliaia di posti di lavoro.

Il tema della semplificazione normativa – cruciale per attirare investimenti – viene ingabbiato dentro norme che di semplice non hanno nemmeno il titolo.

La questione dei precari della PA finisce dentro un provvedimento ingannevole, che non porta un solo posto di lavoro stabilizzato ma che viene venduto come una stabilizzazione di massa.

Insomma, i problemi vengono affrontati, ma solo un po', quel tanto che basta per andare in conferenza stampa a creare un piccolo sussulto nell'opinione pubblica.

Per le soluzioni concrete, dobbiamo aspettare che qualcuno capisca che bisogna cambiare passo.

Costo del lavoro: il non annuncio della non riduzione. Non ha senso..*Giampiero Falasca, 10 settembre 2013*

La politica degli annunci di questo Governo ha raggiunto picchi inarrivabili nel week end scorso, quando il Ministro Giovannini ha parlato del costo del lavoro.

Non ha annunciato misure prossime venture, non ha espresso una visione, non ha detto cosa vuole fare.

Il Ministro, senza rendersi conto del tono vagamente surreale delle proprie parole, ha annunciato la costituzione di un gruppo di lavoro che ha il compito di studiare il problema del costo del lavoro e fare una proposta entro ottobre prossimo.

Questa dichiarazione fa sorgere qualche domanda

- a) il Governo solo oggi ritiene necessario occuparsi del costo del lavoro?
- b) serve studiare la materia fino ad ottobre, su un tema noto da una vita?
- c) quante risorse si possono investire, se mancano ancora svariati miliardi per coprire IVA ed IMU?

Insomma, il Ministro è scivolato su una brutta buccia di banana. La prossima volta speriamo che annunci interventi reali piuttosto che lanciarsi in libri dei sogni.

Oggi gli ultimi 5 ministri del lavoro a confronto. Mentre la politica dorme gli HR chiedono riforme

Giampiero Falasca, 30 settembre 2013

Stamattina a Roma si svolgerà l'ormai tradizionale appuntamento di HRC con le istituzioni, cui parteciperanno gli ultimi 5 ministri del lavoro (Giovannini, Fornero, Damiano, Treu, Sacconi), importanti manager e professionisti delle risorse umane.

L'incontro è diventato ancora più attuale dopo le nubi di crisi che si sono addensate sul Governo: ancora una volta la politica dimostra di non capire le urgenze del Paese.

I lavori del convegno saranno aperti da un intervento del Presidente di Hrc, cui seguiranno due relazioni tecniche di Paolo Reboani e Giampiero Falasca.

Alla fine della mattinata si terrà un dibattito tra i protagonisti del Governo attuale e del passato: Treu, Damiano, Sacconi, Fornero, Catricalà e Giovannini. Sky garantirà la copertura dell'evento sul canale del suo TG.

Di seguito il programma:

<http://www.hrcommunityacademy.info>

HRC: 5 Ministri a confronto, alcune istantanee di un evento di successo*Giampiero Falasca, 1 ottobre 2013*

Grande successo di pubblico e di contenuti per il tradizionale evento di HRCommunity dedicato al confronto con le istituzioni.

La giornata si è aperta con gli interventi di Giampiero Falasca, partner di DLA Piper e responsabile del dipartimento lavoro dello studio, di Edoardo Cesarini, di Towers Watson, e di Monica Boni di Edenred.

Successivamente, sono intervenuti diversi HRManager di grandi imprese (Gianluca Grondona di Indesit Company, Massimo Marocchini di Ericsson, Gabriella Serravalle di BNL Gruppo BNP Paribas, Svevo Valentini di Gruppo Novelli, Roberto Zecchino di Bosch, Bruno Burigana di Snam, Michele Verna di Assolombarda) i quali hanno messo a nudi i tanti limiti dell'attuale mercato del lavoro.

LA giornata è proseguita con il dibattito tra i "5 ministri" del lavoro (Sacconi, Treu, Damiano, Fornero e Giovannini).

Giordano Fatali, Presidente HRC, ha chiuso i lavori consegnando un "decalogo" di riforme che gli HR Manager chiedono al Governo.

Errani-Marini: Regioni Centro Nord utilizzano pienamente i fondi strutturali*Giampiero Falasca, 7 ottobre 2013*

(regioni.it) “Le Regioni del Centro Nord utilizzano pienamente le risorse dei fondi strutturali e il loro impiego è in linea con gli obiettivi fissati dall’Unione Europea”, commentano così l’articolo pubblicato oggi da “La Repubblica” e le dichiarazioni del Ministro Carlo Trigilia, il Presidente della Conferenza delle Regioni, Vasco Errani, e la Presidente della Regione Umbria, Catuscia Marini (che su mandato della stessa Conferenza delle Regioni ha coordinato il gruppo di lavoro e di confronto sulla programmazione dei fondi europei con il Ministro della Coesione territoriale).

“Quanto riportato nell’articolo – proseguono Errani e Marini – non corrisponde alla verità come abbiamo già chiarito, in diverse occasioni, al Ministro Trigilia e, peraltro, su questi temi sono state effettuate verifiche congiunte che hanno dimostrato come non esista alcuno ‘spreco’, ma anzi il pieno utilizzo delle risorse, secondo la programmazione approvata dalla Commissione europea, con modalità e tempi sicuramente migliori rispetto ad analoghi progetti operativi nazionali (PON) gestiti al livello centrale.

Per quanto riguarda il Fondo Sociale Europeo, ad esempio, le Regioni hanno attivato numerose azioni importanti proprio in materia di politiche attive per il lavoro. E molte di tali misure comprendono proprio incentivi per l’assunzione dei giovani e per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari.

Siamo preoccupati – aggiungono Errani e Marini – perché certe notizie infondate alimentano solo una inutile confusione. La verità è che tutte le Regioni, come ben sa il Ministro Trigilia, hanno dato la loro piena disponibilità al riutilizzo di ogni risorsa residua. Il tema, sul quale peraltro avevamo preavvertito il Governo, è che al netto delle quote impegnate le somme residue sono limitatissime.

Anche per questo motivo – concludono Errani e Marini – abbiamo chiesto un incontro urgente con il Presidente del Consiglio, Enrico Letta, e con lo stesso Ministro della coesione territoriale, Carlo Trigilia. Sulla programmazione dei fondi europei serve davvero un’operazione verità nell’interesse dei cittadini e del Paese e non il solito inutile rimpallo di responsabilità, come ci siamo detti più volte con lo stesso Ministro”.

Diritto del lavoro: un reticolo di fonti genera un sistema non competitivo

Giampiero Falasca (dallo speciale "Il diritto del lavoro", Il Sole 24 Ore, 16 ottobre 2013)

La complessità del nostro diritto del lavoro è accresciuta dalla grande stratificazione di fonti normative che intervengono a regolare le stesse materie, non sempre in maniera coordinata tra loro. La coesistenza tra fonti differenti che da sempre crea meno problemi è quella che si genera tra legge e contratto collettivo: secondo una prassi consolidata del nostro ordinamento, la legge fissa un quadro minimo di regole, e i contratti collettivi le completano o, a seconda dei casi, le integrano o le modificano, allo scopo di adattarle ai settori, ai territori o alle aziende cui fanno riferimento. Si tratta di uno schema che ha sempre dato buoni risultati, tanto che il legislatore sceglie sempre di più di affidare alle parti sociali il compito di adattare la legge ai casi concreti (il decreto Giovannini, ad esempio, si affida ai contratti collettivi per intervenire sulla causale). Molto più problematica è la convivenza che si genera tra la legge nazionale e la legge regionale. In questo caso siamo in presenza di fonti di pari livello e rango costituzionale, che si dovrebbero differenziare solo per due aspetti: il territorio di competenza, e le materie che possono essere regolate da ciascuna fonte. Secondo le regole del Titolo V della Costituzione (in particolare, l'art. 117), approvate nel 2001, le materie rientranti nella nozione di "ordinamento civile" (che include anche i rapporti di lavoro) dovrebbero essere di competenza esclusiva della legge statale, mentre quelle rientranti nella nozione di "tutela e sicurezza del lavoro" (che include anche i servizi per l'impiego) dovrebbero essere oggetto di competenza concorrente. Questo meccanismo è talmente complesso che non ha mai funzionato, perché i confini tra i diversi ambiti di competenza non sono certi, e perché un mercato del lavoro frammentato in tanti sistemi di regole non si giustifica in un territorio ristretto come quello italiano. Il contratto di lavoro su cui questi problemi si sono riversati in maniera più marcata è l'apprendistato, che solo con il Testo Unico del 2011 ha iniziato ad abbandonare le sabbie mobili in cui era finito. Altro rapporto messo seriamente in difficoltà da questi problemi di competenza è il tirocinio, avvolto da un'incertezza applicativa che sembra ancora oggi insuperabile. Un'altra fonte che interviene sulle regole del lavoro sono i decreti e le circolari ministeriali. I decreti sono fonti secondarie che possono regolare una materia quando la legge rinvia a loro (es. il decreto con il quale il ministero del lavoro ha approvato il libretto formativo per l'apprendistato) mentre le circolari sono atti amministrativi che non possono essere considerate vere fonti del diritto, in quanto non possono dettare regole dotate di efficacia normativa, ma servono solo a dare indicazioni al personale ispettivo o ministeriale. Questo strumento sta subendo una mutazione genetica molto preoccupante: le circolari vengono sempre più utilizzate per reinterpretare e integrare la legge. Questo metodo è molto rischioso, perché quando esce una circolare le aziende, in buona fede, tendono ad applicare le interpretazioni fornite dal Ministero o dall'ente pubblico, spesso dimenticando

che il giudice del lavoro può liberamente scegliere un'interpretazione diversa. Su tutto il sistema hanno poi un peso importante i principi costituzionali (che devono essere attuati dalle leggi ordinarie e, spesso, sono aggiornati dalla Corte Costituzionale) e le norme comunitarie. Le Direttive fissano principi che devono essere attuati dagli Stati Membri, come accaduto sul lavoro a termine, sulla somministrazione, sull'orario di lavoro e su tanti altri istituti. Quando poi le norme comunitarie sono sufficientemente specifiche, trovano immediata applicazione, prevalendo addirittura sulle norme interne. Si tratta di un principio di difficile applicazione, almeno per quanto riguarda le Direttive, in quanto spesso in sede giurisprudenziale una lettura ampia del meccanismo appena descritto apre la porta alla disapplicazione della legge nazionale, in favore di principi comunitari la cui riconoscibilità non è così scontata. Eclatante al riguardo è la vicenda dei contratti a termine, che spesso vengono annullati in giudizio anche se sono conformi alla legge nazionale (es. quelli del personale scolastico, o quelli acausali del settore postale), in quanto avrebbero violato principi della direttiva comunitaria che, a ben vedere, non sono così chiari, pacifici ed oggettivi.

Quale exit strategy per gestire la crisi del lavoro. L'intervento di G. Falasca a Tuttolavoro 2013*Giampiero Falasca, 21 ottobre 2013*

Un diritto del lavoro troppo burocratico, che cambia con eccessiva frequenza e, soprattutto, ostacola le aziende che vogliono assumere lavoratori mediante contratti regolari.

La riforma Biagi del 2003 è stata oggetto di ben 19 provvedimenti legislativi, i quali l'hanno modificata in più di 150 commi o parti di commi. Analoga sorte è capitata alla normativa sul contratto a termine, il d.lgs. n. 368 del 2001, che avrebbe dovuto rendere più facile l'utilizzo del rapporto e, invece, ha prodotto migliaia di cause, ed è stato oggetto di ben 11 leggi di modifica, che lo hanno cambiato in più di 40 commi o parti di commi. Questi esempi mettono in evidenza che non stiamo vivendo solo una intensa e difficile crisi economica, ma siamo anche di fronte ad una pesante crisi dell'ordinamento giuridico, incapace di definire regole convincenti, stabili ed efficaci.

In questa situazione, anche i possibili venti di ripresa che, con grande ottimismo, sono stati annunciati da qualche ministro, rischiano di non essere agganciati dal nostro Paese. Secondo un vecchio insegnamento degli economisti, non sono le leggi a creare i posti di lavoro. Tuttavia, le norme – se sono sbagliate – ne possono distruggere molti, di posti, convincendo le aziende ad investire in ordinamenti più competitivi del nostro.

Servirebbe un cambio importante di tecniche di regolazione del fenomeno lavoro, ma nessun legislatore fino ad oggi ha colto questa urgenza. A fronte di questa incapacità del sistema politico di dare risposte efficaci, le aziende non possono fermarsi alla critica, ma devono trovare da sole le possibili soluzioni al problema della complessità normativa e procedurale.

La principale strategia da seguire per affrontare il problema è quella di investire fino in fondo sulle potenzialità degli accordi collettivi di secondo livello. In maniera un po' disordinata, e senza un grande disegno complessivo, questi accordi si stanno affermando come strumenti capaci di definire, anche in deroga alla legge, pacchetti di regole tagliate su misura per le aziende.

I fattori che hanno concorso a dare queste potenzialità ai contratti di secondo livello sono tre: la legge, che spesso rinvia direttamente a loro (es. per l'eliminazione della causale dei contratti a termine), l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, che individua il secondo livello come sede di regolazione delle materie delegate dal contratto nazionale, e l'art. 8 della legge n. 148/2011, che consente ai c.d. contratti di prossimità di derogare alla legge, in presenza di determinate condizioni.

I rapporti che, mediante l'intesa aziendale o territoriale, possono essere disciplinati – e semplificati – in maniera incisiva sono molti. L'apprendistato (come dimostra l'accordo Expo di luglio scorso), che pure non soffre di un problema di complessità (dal Testo Unico del 2011) ma è ancora visto con diffidenza a causa una storia passata fatta di inestricabili grovigli normativi, può essere costruito con durate e

percorsi formativi tanto semplici quanto adatti a un singolo contesto produttivo o settore. Il contratto a termine può essere “liberato” da vincoli tanto rigidi quanto inutili come la causale e lo stop and go. Analogo percorso può interessare la somministrazione di personale, che può essere ulteriormente sgravata da vincoli causali o, nel caso dello staff leasing, da limiti settoriali. Anche parti importanti del lavoro a tempo indeterminato possono essere riviste mediante le intese di secondo livello, dall’orario di lavoro fino alle mansioni. Certamente, trattandosi di accordi che devono essere accettati dal sindacato, queste intese richiedono un grande lavoro progettuale e negoziale. Ma se si investisse fino in fondo su questo livello, si scoprirebbe che il tavolo delle relazioni industriali più vicino all’azienda o al territorio ha una grande capacità di trovare soluzioni efficaci ai problemi normativi.

Oltre ad investire sul secondo livello, le aziende dovrebbero cercare di non farsi travolgere dalla tentazione di generalizzare la critica, pure giusta, verso l’attuale diritto del lavoro. Ancora oggi si sentono lamentele contro la complessità dell’apprendistato, del tutto incoerenti con il quadro normativo che, invece, ha reso questo strumento molto semplice da usare, liberandolo da vincoli regionali o da procedure di qualsiasi tipo.

Quella poca semplicità che esiste deve essere capita, riconosciuta e sperimentata, senza imbarazzi e senza timidezza.

Per chi l'avesse perso, il durissimo (ma condivisibile) editoriale di Galli Della Loggia sulla lunga crisi italiana

Ernesto Galli della Loggia per il "Corriere della Sera", 21 ottobre 2013

L'Italia non sta precipitando nell'abisso. Più semplicemente si sta perdendo, sta lentamente disfacendosi. Parole forti: ma quali altre si possono usare per intendere come realmente stanno le cose? E soprattutto che la routine in cui sembriamo adagiati ci sta uccidendo?

Sopraggiunta dopo anni e anni di paralisi, la crisi è lo specchio di tutti i nostri errori passati così come delle nostre debolezze e incapacità presenti. Siamo abituati a pensare che essa sia essenzialmente una crisi economica, ma non è così

L'economia è l'aspetto più evidente ma solo perché è quello più facilmente misurabile. In realtà si tratta di qualcosa di più vasto e profondo. Dalla giustizia all'istruzione, alla burocrazia, sono principalmente tutte le nostre istituzioni che appaiono arcaiche, organizzate per favorire soprattutto chi ci lavora e non i cittadini, estranee al criterio del merito: dominate da lobby sindacali o da cricche interne, dall'anzianità, dal formalismo, dalla tortuosità demenziale delle procedure, dalla demagogia che in realtà copre l'interesse personale.

Del sistema politico è inutile dire perché ormai è stato già detto tutto mille volte. I risultati complessivi si vedono. Tutte le reti del Paese (autostrade, porti, aeroporti, telecomunicazioni, acquedotti) sono logorate e insufficienti quando non cadono a pezzi. Come cade a pezzi tutto il nostro sistema culturale: dalle biblioteche ai musei ai siti archeologici. Siamo ai vertici di quasi tutte le classifiche negative europee: della pressione fiscale, dell'evasione delle tasse, dell'abbandono scolastico, del numero dei detenuti in attesa di giudizio, della durata dei processi così come della durata delle pratiche per fare qualunque cosa.

E naturalmente ormai rassegnati all'idea che le cose non possano che andare così, visto che nessuno ormai più neppure ci prova a farle andare diversamente. Anche il tessuto unitario del Paese si va progressivamente logorando, eroso da un regionalismo suicida che ha mancato tutte le promesse e accresciuto tutte le spese.

Mai come oggi il Nord e il Sud appaiono come due Nazioni immensamente lontane. Entrambe abitate perlopiù da anziani: parti separate di un'Italia dove in pratica sta cessando di esistere anche qualunque mobilità sociale; dove circa un terzo dei nati dopo gli anni '80 ha visto peggiorare la propria condizione lavorativa rispetto a quella del proprio padre. Quale futuro può esserci per un Paese così? Popolato da moltissimi anziani e da pochi giovani incolti senza prospettive?

Certo, in tutto questo c'entra la politica, i politici, eccome. Una volta tanto, però, bisognerà pur parlare di che cosa è stato, e di che cosa è, il capitalismo italiano. Di coloro che negli ultimi vent'anni hanno

avuto nelle proprie mani le sorti dell'industria e della finanza del Paese. Quale capacità imprenditoriale, che coraggio nell'innovare, che fiuto per gli investimenti, hanno in complesso mostrato di possedere? La risposta sta nel numero delle fabbriche comprate dagli stranieri, dei settori produttivi dai quali siamo stati virtualmente espulsi a opera della concorrenza internazionale, nel numero delle aziende pubbliche che i suddetti hanno acquistato dallo Stato, perlopiù a prezzo di saldo, e che sotto la loro illuminata guida hanno condotto al disastro. Naturalmente senza mai rimetterci un soldo del proprio. Né meglio si può dire delle banche: organismi che invece di essere un volano per l'economia nazionale si rivelano ogni giorno di più una palla al piede: troppo spesso territorio di caccia per dirigenti vegliardi, professionalmente incapaci, mai sazi di emolumenti vertiginosi, troppo spesso collusi con il sottobosco politico e pronti a dare quattrini solo agli amici degli amici.

Questa è l'Italia di oggi. Un Paese la cui cosiddetta società civile è immersa nella modernità di facciata dei suoi 161 telefoni cellulari ogni cento abitanti, ma che naturalmente non legge un libro neppure a spiarle (neanche un italiano su due ne legge uno all'anno), e detiene il record europeo delle ore passate ogni giorno davanti alla televisione (poco meno di 4 a testa, assicurano le statistiche). Di tutte queste cose insieme è fatta la nostra crisi. E di tutte queste cose si nutre lo scoraggiamento generale che guadagna sempre più terreno, il sentimento di sfiducia che oggi risuona in innumerevoli conversazioni di ogni tipo, nei più minuti commenti quotidiani e tra gli interlocutori più diversi.

Mentre comincia a serpeggiare sempre più insistente l'idea che per l'Italia non ci sia più speranza.

Mentre sempre più si diffonde una singolare sensazione: che ormai siamo arrivati al termine di una corsa cominciata tanto tempo fa tra mille speranze, ma che adesso sta finendo nel nulla: quasi la conferma – per i più pessimisti (o i più consapevoli) – di una nostra segreta incapacità di reggere sulla distanza alle prove della storia. E in un certo senso è proprio così.

L'Italia è davvero a una prova storica. Lo è dal 1991-1994, quando cominciò la paralisi che doveva preludere al nostro declino. Essa è ancora bloccata a quel triennio fatale: allorché finì non già la Prima Repubblica ma la nazione del Novecento: con i suoi partiti, le sue culture politiche originali e la Costituzione che ne era il riassunto, allorché finì la nazione della modernizzazione/industrializzazione da ultimi arrivati, la nazione del pervadente statalismo. Ma da allora nessuno è riuscito a immaginare quale altra potesse prenderne il posto.

Ecco a che cosa dovrebbe servire quella classe dirigente che tanto drammaticamente ci manca: a immaginare una simile realtà. A ripensare l'Italia, dal momento che la nostra crisi è nella sua essenza una crisi d'identità. Da vent'anni non riusciamo a trovare una formula politica, non siamo capaci d'azione e di decisione, perché in un senso profondo non sappiamo più chi siamo, che cosa sia l'Italia. Non sappiamo come il nostro passato si leghi al presente e come esso possa legarsi positivamente ad un futuro.

Non sappiamo se l'Italia serva ancora a qualcosa, oltre a dare il nome a una nazionale di calcio e a pagare gli interessi del debito pubblico. Abbiamo dunque bisogno di una classe dirigente che – messa da parte la favola bella della fine degli Stati nazionali e l'alibi europeista, che negli ultimi vent'anni è perlopiù servito solo a riempire il vuoto ideale e l'inettitudine politica di tanti – si compenetri della necessità di un nuovo inizio. Ripensi un ruolo per questo Paese fissando obiettivi, stabilendo priorità e regole nuove: diverse, assai diverse dal passato. Mai come oggi, infatti, abbiamo bisogno di segni coraggiosi di discontinuità, di scommesse audaci sul cambiamento, di gesti di mutamento radicale. Mai come oggi, cioè, abbiamo bisogno proprio di quei segni e di quelle scommesse che però, – al di là della personale intelligenza o inclinazione stilistica di questo o quel suo esponente – dai governi delle «larghe intese» non siamo riusciti ad avere. Governi simili funzionano solo in due casi, infatti: o quando c'è un obiettivo supremo su cui non si discute, in attesa di raggiungere il quale lo scontro politico è sospeso: come quando si tratta di combattere e vincere una guerra; ovvero quando tutte le parti, nessuna delle quali ha prevalso alle elezioni, giudicano più conveniente, anziché andare nuovamente alle urne, accordarsi sulla base di un accurato elenco di reciproche concessioni per sospendere le ostilità e governare insieme.

Ma nessuno di questi due casi è quello dell'Italia: dove sia il conflitto interno al Pd e al Pdl che quello tra entrambi è ancora e sempre indomabile, e costituisce il tratto politico assolutamente dominante. La ragione delle «larghe intese» ha così finito per divenire, qui da noi, unicamente quella puramente estrinseca che si governa insieme perché nessuno ha vinto le elezioni, e per varie ragioni non se ne vogliono fare di nuove a breve scadenza.

Certo, due anni fa, quando tutto ebbe inizio con il governo Monti, le intenzioni del presidente della Repubblica miravano, e tuttora mirano, a ben altro. Ma dopo due anni di esperimento è giocoforza ammettere che quelle intenzioni, sebbene abbiano conseguito risultati importanti sul piano del contenimento dei danni, appaiono ben lontane dal divenire quella realtà di cui l'Italia ha bisogno.

Con le «larghe intese», sfortunatamente, non si diminuisce il debito, non si raddoppia la Salerno-Reggio Calabria, non si diminuiscono né le tasse né la spesa pubblica, non si elimina la camorra dal traffico dei rifiuti, non si fanno pagare le tasse universitarie ai figli dei ricchi, non si fa ripartire l'economia, non si separano le carriere dei magistrati, non si costruiscono le carceri, non si aboliscono le Province, non si introduce la meritocrazia nei mille luoghi dove è necessario, non si disbosca la foresta delle leggi, non si cancellano le incrostazioni oligarchiche in tutto l'apparato statale e parastatale; e, come è sotto gli occhi di tutti, anche con le «larghe intese» chissà quando si riuscirà a varare una nuova legge elettorale, seppure ci si riuscirà mai. Si tira a campare, con le «larghe intese», questo sì: ma a forza di tirare a campare alla fine si può anche morire .

Un Paese guidato da tecnocrati miopi verso un declino inarrestabile

Roberto Orsi, London School of Economics, 22 ottobre 2013

“Gli storici del futuro probabilmente guarderanno all’Italia come un caso perfetto di un Paese che è riuscito a passare da una condizione di nazione prospera e leader industriale in soli vent’anni in una condizione di desertificazione economica, di incapacità di gestione demografica, di rampante terzomondializzazione, di caduta verticale della produzione culturale e di un completo caos politico istituzionale. Lo scenario di un serio crollo delle finanze dello Stato italiano sta crescendo, con i ricavi dalla tassazione diretta diminuiti del 7% in luglio, un rapporto deficit/Pil maggiore del 3% e un debito pubblico ben al di sopra del 130%. Peggiorerà.

Il governo sa perfettamente che la situazione è insostenibile, ma per il momento è in grado soltanto di ricorrere ad un aumento estremamente miope dell’IVA (un incredibile 22%!), che deprime ulteriormente i consumi, e a vacui proclami circa la necessità di spostare il carico fiscale dal lavoro e dalle imprese alle rendite finanziarie. Le probabilità che questo accada sono essenzialmente trascurabili. Per tutta l’estate, i leader politici italiani e la stampa mainstream hanno martellato la popolazione con messaggi di una ripresa imminente. In effetti, non è impossibile per un’economia che ha perso circa l’8 % del suo PIL avere uno o più trimestri in territorio positivo. Chiamare un (forse) +0,3% di aumento annuo “ripresa” è una distorsione semantica, considerando il disastro economico degli ultimi cinque anni. Più corretto sarebbe parlare di una transizione da una grave recessione a una sorta di stagnazione.

Il 15% del settore manifatturiero in Italia, prima della crisi il più grande in Europa dopo la Germania, è stato distrutto e circa 32.000 aziende sono scomparse. Questo dato da solo dimostra l’immensa quantità di danni irreparabili che il Paese subisce. Questa situazione ha le sue radici nella cultura politica enormemente degradata dell’élite del Paese, che, negli ultimi decenni, ha negoziato e firmato numerosi accordi e trattati internazionali, senza mai considerare il reale interesse economico del Paese e senza alcuna pianificazione significativa del futuro della nazione. L’Italia non avrebbe potuto affrontare l’ultima ondata di globalizzazione in condizioni peggiori.

La leadership del Paese non ha mai riconosciuto che l’apertura indiscriminata di prodotti industriali a basso costo dell’Asia avrebbe distrutto industrie una volta leader in Italia negli stessi settori. Ha firmato i trattati sull’Euro promettendo ai partner europei riforme mai attuate, ma impegnandosi in politiche di austerità. Ha firmato il regolamento di Dublino sui confini dell’UE sapendo perfettamente che l’Italia non è neanche lontanamente in grado (come dimostra il continuo afflusso di immigrati clandestini a Lampedusa e gli inevitabili incidenti mortali) di pattugliare e proteggere i suoi confini. Di conseguenza, l’Italia si è rinchiusa in una rete di strutture giuridiche che rendono la scomparsa completa della nazione certa.

L'Italia ha attualmente il livello di tassazione sulle imprese più alto dell'UE e uno dei più alti al mondo. Questo insieme a un mix fatale di terribile gestione finanziaria, infrastrutture inadeguate, corruzione onnipresente, burocrazia inefficiente, il sistema di giustizia più lento e inaffidabile d'Europa, sta spingendo tutti gli imprenditori fuori dal Paese. Non solo verso destinazioni che offrono lavoratori a basso costo, come in Oriente o in Asia meridionale: un grande flusso di aziende italiane si riversa nella vicina Svizzera e in Austria dove, nonostante i costi relativamente elevati di lavoro, le aziende troveranno un vero e proprio Stato a collaborare con loro, anziché a sabotarli. A un recente evento organizzato dalla città svizzera di Chiasso per illustrare le opportunità di investimento nel Canton Ticino hanno partecipato ben 250 imprenditori italiani.

La scomparsa dell'Italia in quanto nazione industriale si riflette anche nel livello senza precedenti di fuga di cervelli con decine di migliaia di giovani ricercatori, scienziati, tecnici che emigrano in Germania, Francia, Gran Bretagna, Scandinavia, così come in Nord America e Asia orientale. Coloro che producono valore, insieme alla maggior parte delle persone istruite è in partenza, pensa di andar via, o vorrebbe emigrare. L'Italia è diventato un luogo di saccheggio demografico per gli altri Paesi più organizzati che hanno l'opportunità di attrarre facilmente lavoratori altamente, addestrati a spese dello Stato italiano, offrendo loro prospettive economiche ragionevoli che non potranno mai avere in Italia.

L'Italia è entrata in un periodo di anomalia costituzionale. Perché i politici di partito hanno portato il Paese ad un quasi – collasso nel 2011, un evento che avrebbe avuto gravi conseguenze a livello globale. Il Paese è stato essenzialmente governato da tecnocrati provenienti dall'ufficio del Presidente Repubblica, i burocrati di diversi ministeri chiave e la Banca d'Italia. Il loro compito è quello di garantire la stabilità in Italia nei confronti dell'UE e dei mercati finanziari a qualsiasi costo. Questo è stato finora raggiunto emarginando sia i partiti politici sia il Parlamento a livelli senza precedenti, e con un interventismo onnipresente e costituzionalmente discutibile del Presidente della Repubblica, che ha esteso i suoi poteri ben oltre i confini dell'ordine repubblicano. L'interventismo del Presidente è particolarmente evidente nella creazione del governo Monti e del governo Letta, che sono entrambi espressione diretta del Quirinale.

L'illusione ormai diffusa, che molti italiani coltivano, è credere che il Presidente, la Banca d'Italia e la burocrazia sappiano come salvare il Paese. Saranno amaramente delusi. L'attuale leadership non ha la capacità, e forse neppure l'intenzione, di salvare il Paese dalla rovina. Sarebbe facile sostenere che Monti ha aggravato la già grave recessione. Letta sta seguendo esattamente lo stesso percorso: tutto deve essere sacrificato in nome della stabilità. I tecnocrati condividono le stesse origini culturali dei partiti politici e, in simbiosi con loro, sono riusciti ad elevarsi alle loro posizioni attuali: è quindi inutile pensare che otterranno risultati migliori, dal momento che non sono neppure in grado di avere una visione a lungo termine per il Paese. Sono in realtà i garanti della scomparsa dell'Italia.

In conclusione, la rapidità del declino è davvero mozzafiato. Continuando su questa strada, in meno di una generazione non rimarrà nulla dell'Italia nazione industriale moderna. Entro un altro decennio, o giù di lì, intere regioni, come la Sardegna o Liguria, saranno così demograficamente compromesse che non potranno mai più recuperare.

I fondatori dello Stato italiano 152 anni fa avevano combattuto, addirittura fino alla morte, per portare l'Italia a quella posizione centrale di potenza culturale ed economica all'interno del mondo occidentale, che il Paese aveva occupato solo nel tardo Medio Evo e nel Rinascimento. Quel progetto ora è fallito, insieme con l'idea di avere una qualche ambizione politica significativa e il messianico (inutile) intento universalista di salvare il mondo, anche a spese della propria comunità. A meno di un miracolo, possono volerci secoli per ricostruire l'Italia”.

Qualche idea nuova sul lavoro da Renzi. Ma speriamo che non proponga ancora di reinventare la ruota.

Giampiero Falasca, 30 ottobre 2013

Matteo Renzi, in un'intervista rilasciata oggi al Messaggero, lancia la proposta di riscrivere in profondità le regole del lavoro. Il sindaco di Firenze parte dall'idea, giusta, che molte regole siano ormai obsolete, e dalla considerazione, altrettanto giusta, che la legislazione odierna sia troppo complessa. Le soluzioni proposte sono, tuttavia, ancora un po' fumose.

Si parla di rivedere lo Statuto dei lavoratori: abbiamo ben chiara la portata, sul piano simbolico, di tale proposta, ma dobbiamo anche dirci con onestà che, se si esclude l'articolo 18, oggi il 99,99% delle problematiche normative sul lavoro sta altrove, non certo nello Statuto dei lavoratori. Renzi propone poi di fare un codice del lavoro di 60-70 articoli, traducibili in inglese. Non ci vuole molto per scorgere in queste parole un vecchio cavallo di battaglia di Pietro Ichino, che ha già elaborato qualcosa del genere.

L'idea appare affascinante ma rischia di avere gli stessi problemi di altre grandi riforme sul lavoro approvate in questi anni.

Se ogni due o tre anni si pretende di riscrivere le regole da zero – Pacchetto Treu, legge Biagi, protocollo Welfare, Legge Fornero – il sistema non si stabilizza ma, le imprese sono disorientate, le norme non si capiscono e il contenzioso aumenta.

La scrittura di un codice del lavoro avrebbe il sapore di un'iniziativa molto ideologica ma poco utile per il mercato del lavoro, che subirebbe l'ennesimo blocco in attesa della riforma, dei decreti attuativi, delle prime sentenze, e così via.

Si potrebbe arrivare agli stessi risultati citati da Renzi – che ha il grande merito di intercettare un bisogno reale – con strumenti forse meno scenografici ma sicuramente più incisivi.

Ad esempio, si potrebbe creare un piano straordinario di semplificazione, volto a cancellare le 100 norme sul lavoro che creano solo adempimenti senza dare tutele. La lista sarebbe facile dal compilare: il capofila sarebbe la causale dei contratti a termine, ci sarebbero poi quella miriade di regole e regolette che burocratizzano ogni percorso lavorativo.

Insomma, semplificare va bene, ma va fatto in maniera semplice.

Partite Iva alla riscossa. L'opinione di Treu, Tiraboschi e Cazzola

Silvia Pagliuca, 5 novembre 2013 (nuova del lavoro www.nuvola.corriere.it)

Lunedì 4 novembre, le principali associazioni di partite Iva e professionisti, come Acta, Consulta del lavoro professionale Cgil, Colap, Confassociazioni, Agenquadri, Alta Partecipazione, saranno ricevute a Roma dal vice ministro dell'economia Stefano Fassina.

Merito di "Dica no 33", l'iniziativa che le associazioni hanno lanciato per fare sentire forte e chiara la loro contrarietà all'aumento contributivo previsto per gennaio 2014. "Sono oltre 12.000 le firme in calce all'appello" – ci assicura Anna Soru, presidente Acta (Associazione consulenti terziario avanzato), tra le più attive nel chiedere che "questa ingiustizia a carico dei lavoratori autonomi venga bloccata".

Sono grafici e traduttori, ma anche idraulici e consulenti. Le partite Iva individuali "esclusive", ovvero coloro che versano solo alla gestione separata e non sono in pensione, ingrossano le fila di uno squadrone da duecentomila persone eppure, fino ad ora, di rumore ne hanno fatto pochissimo. Non hanno rappresentanza nei tavoli istituzionali e da soli, sopportano un carico contributivo che è quasi il doppio rispetto a quello dei lavoratori iscritti agli Ordini (27,72% contro il 14%). Percentuale che, come previsto dalla riforma Fornero, schizzerà al 33% entro il 2018.

"Questa è la chiara dimostrazione che siamo legati a vecchi modelli lavorativi e ci muoviamo con strumenti che penalizzano tutto ciò che è nuovo e autonomo" – sostiene Michele Tiraboschi, professore di diritto del lavoro all'Università di Modena e Reggio Emilia e Coordinatore del comitato scientifico di Adapt. "Dubito riescano ad ottenere qualcosa, ma fanno bene a muoversi e a farlo congiuntamente, visto il grosso deficit di rappresentatività che li affligge." "E' fondamentale – aggiunge Tiraboschi – che il cosiddetto mondo delle partite Iva si guadagni spazi di ascolto e dialogo sui mezzi di comunicazione. Solo così riusciranno a far sì che un intero comparto non finisca nell'ombra e che le loro battaglie siano più forti".

Altrettanto solidale con l'iniziativa, seppur scettico verso il risultato, è Tiziano Treu, due volte ministro del Lavoro ed ex senatore del Pd: "Non si possono portare i contributi al 33%. E' obiettivamente troppo pesante, soprattutto per chi muove i primi passi nel mondo del lavoro. Spero si riesca quanto meno a bloccare questo primo aumento, ma con l'aria che tira e i pochi soldi che ci sono, temo sarà difficile." Una proposta però l'ex ministro la fa: "Potremmo prendere esempio da tutti quei Paesi che hanno utilizzato una parte di Iva per sostenere i contributi sociali. Dopo tutto, i soldi per le pensioni da qualche parte vanno pur trovati."

Sul versante di Scelta Civica, invece, a parlare è Giuliano Cazzola, ex sindacalista Cgil, attualmente responsabile Welfare del suo partito. "Sono sorprendentemente d'accordo con il no global Casarini. Su

queste categorie si sono scaricate questioni molto complesse. Se non si pone un correttivo, gli effetti potrebbero essere molto gravi, come l'evasione. Spero solo che la sinistra si accorga di tutto questo. ”

Un sistema di regole cervelotiche che mette in fuga i capitali stranieri

Pasquale Siciliani, 11 novembre 2013

Uno dei cavalli di battaglia dei vari governi susseguitisi nel recente passato è la faticosa frase “dobbiamo convincere gli stranieri a investire nel nostro paese” o “bisogna essere competitivi”.

Nessuno mette in discussione la nobiltà del pensiero ma permetteteci di raccontare, con un po' di colore, a chi di mestiere aiuta gli stranieri a orientarsi nel nostro mercato del lavoro come il nostro evoluto sistema normativo e di relazioni industriali è percepito all'estero.

Partiamo dall'ovvio. Ci chiedono di quantificare i rischi di un licenziamento con applicazione dell'art. 18? C'è il caso A se il licenziamento è discriminatorio, il caso B se il licenziamento è disciplinare e il caso C se il licenziamento è per motivi economici. Tuttavia il caso C potrebbe celare il caso A o il caso B quindi li dobbiamo considerare tutti e tre. In realtà ci sarebbe anche il caso D qualora non venisse rispettata la procedura. Quale procedura? Spieghiamo anche la procedura di conciliazione. A questo punto il malcapitato HR manager ci dirà che in realtà il dipendente non è performante e ne vogliono soltanto assumere uno più bravo. Niente di più complesso. Dovremo fare una dettagliatissima contestazione disciplinare comparando le prestazioni del dipendente con quelle di altri di pari livello, dimostrare che il rendimento è inaccettabile, che non è colpa della crisi, seguire la procedura disciplinare e via dicendo.

Lo sconsolato HR manager ci chiederà “ma non sono libero di licenziare un dipendente che non performa?”. No.

Andiamo avanti. Fino a ora abbiamo parlato dei rischi ma ci sono anche i costi fissi. Quali? Il preavviso, le ferie, i permessi, le ferie sul preavviso, i ratei di tredicesima e quattordicesima ma, il contributo ASPI, il TFR normale e quello sul preavviso. Cos'è il TFR? Eh....

L'agonizzante HR manager a quel punto si farà due conti e ci chiederà se il dipendente possa lavorare il preavviso per far risparmiare un po' la società. Bisognerà trovare il coraggio di spiegargli che se il dipendente poi si mette strategicamente in malattia sarà necessario aspettare qualche mese in più... un concetto non sempre comprensibile per gli stranieri, soprattutto per i nordici. Le perplessità aumentano quando il cliente vuole attuare una ristrutturazione aziendale e si parla di procedura di licenziamento collettivo, del sistema di relazioni industriali, degli ammortizzatori sociali e dei rischi e costi connessi.

In maniera scherzosa abbiamo voluto rappresentare una situazione tipica nel nostro lavoro che però è lo specchio delle difficoltà che una multinazionale può incontrare nella gestione dei rapporti di lavoro nel nostro paese. Costi eccessivi, poca flessibilità e soprattutto incertezza del diritto.

Non giriamoci attorno, licenziare in Italia è molto difficile, costoso e ha tempi eccessivamente lunghi. Non ne vogliamo fare una questione etica se ciò sia giusto o meno, il dato di fatto è che la nostra disciplina spaventa e scoraggia l'investitore straniero invece di attrarlo.

Come già osservato in questo blog, e non solo da noi, sarebbe tuttavia riduttivo e ingenuo semplificare i problemi del mercato del lavoro con l'art. 18. Gli spauracchi, sempre dagli occhi degli stranieri, sono altri.

La rigidità dei contratti a termine, l'eccessivo costo del lavoro, l'aleatorietà del lavoro parasubordinato e autonomo sono temi che destano puntualmente il disappunto (ma a volte anche lo sconcerto) dei clienti stranieri. In alcuni casi abbiamo anche riscontrato lamentele rispetto alla protezione della lavoratrice madre, fiore all'occhiello dei nostri diritti civili!

L'errore è ritenere che interventi quali ridurre i tempi tra un contratto a termine e un altro o introdurre farraginose agevolazioni alle assunzioni possano davvero invertire il trend. Per essere competitivi bisogna vagliare riforme che semplifichino le regole e che ci avvicinino maggiormente agli stati europei. Suggestioni? Cancellare gran parte della riforma Fornero, elevare il numero dei dipendenti per l'applicazione dell'art. 18, alzare la soglia dei licenziamenti che determinano l'applicazione della procedura di mobilità, commisurare il risarcimento del danno da licenziamento illegittimo all'anzianità di servizio, eliminare la causale da tutti i contratti a termine, semplificare le agevolazioni alle assunzioni, ridurre (veramente) il cuneo fiscale, e chi ne ha più ne metta.

Qualche giorno fa un cliente non europeo nel corso di una teleconferenza in cui si parlava di trasferimento di azienda è sbottato: "ma come è possibile... In Italia non si può comprare un'azienda senza potersi scegliere i dipendenti?" Per fortuna che in questo caso ci siamo potuti difendere dicendo che abbiamo semplicemente applicato una direttiva europea...

Scuola lavoro: basta norme, ora attuiamo l'alternanza. L'intervento di Tiraboschi/Falasca*Michele Tiraboschi, Giampiero Falasca (Il Sole 24 Ore, 12 novembre 2013)*

La conversione in legge del “decreto Carozza” su scuola, università e ricerca, pur non avendo apportato innovazioni sostanziali al quadro normativo vigente, ha un grande merito, quello di aver collocato il valore formativo ed educativo del lavoro al centro del dibattito sulla riforma del nostro sistema di istruzione e formazione. Una conquista non da poco, e finalmente bipartisan, in un Paese come il nostro dove la “cultura di impresa” è sempre negata da ideologie, corporativismi e resistenze di matrice politica e sindacale. Mai l'impresa è stata vista e condivisa come un valore in sé. Luogo di formazione e sviluppo della persona, e non solo sede materiale della produzione o dello scambio di beni e servizi, secondo la fredda definizione confluita nel Codice Civile del lontano 1942.

Molto è già stato scritto sui contenuti tecnici delle nuove previsioni e ancora molto si scriverà nei prossimi mesi, complice una non felice formulazione tecnica della normativa. La portata positiva della finalità della norma – offrire a studenti e docenti un'opportunità di protagonismo nel difficile raccordo tra formazione e lavoro – dovrebbe tuttavia indurre operatori e tecnici a concentrare gli sforzi verso l'obiettivo di dare piena operatività all'alternanza scuola lavoro.

La nuova norma prevede anche una sperimentazione per gli studenti dell'ultimo biennio della scuola secondaria; questa misura, per essere operativa, richiederà l'emanazione di un decreto interministeriale (lavoro, economia e istruzione) che dovrà definire contenuti, metodologie e aziende ammesse al programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda riservato agli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado.

La legge contempla la stipulazione di contratti di apprendistato, che non saranno di nuova generazione (e tantomeno a termine), ma dovranno innestarsi sulla fattispecie dell'apprendistato di alta formazione di cui all'articolo 5 del Testo Unico del 2011, come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato scandito da precise fasi formative di durata temporanea.

Questa lettura consentirà di risolvere i principali dubbi applicativi e anche di costituzionalità della nuova disposizione che, così interpretata, non contraddice le intese tra Governo, Regioni e parti sociali formalizzate nel decreto legislativo 14 settembre 2011. Si tratta semmai di una opportunità in più. In questa ottica, la nuova norma può servire a sbloccare una fattispecie già contemplata nella legge Biagi del 2003 e mai decollata, nonostante generosi incentivi statali e regionali, proprio in ragione della diffidenza culturale verso il valore educativo e formativo del lavoro e della impresa. Centrale, dal punto di vista operativo, saranno le convenzioni tra azienda, scuola o università, che dovranno delineare in maniera efficace i reciproci impegni e responsabilità nella costruzione del percorso di alternanza.

Un passaggio obbligato, questo, per il riconoscimento dei relativi crediti formativi che non possono certo essere dettati per legge, risultando dall'accordo tra i soggetti interessati che ora dispongono di una visione di sistema entro cui collocare intese individuali che, in assenza di legittimazione pubblica, faticano altrimenti a camminare sulle loro gambe.

Ifoa assume 29 persone ma il ministero cambia le carte in tavola e nega gli incentivi. Ennesima puntata di Italian decadence

Giampiero Falasca (http://www.corriere.it, nuvola del lavoro, 14 novembre 2013)

C'è l'istituto di formazione Ifoa che assume 29 giovani precari pensando di usufruire del bonus incentivi. Poi scopre – a cose fatte – che il ministero del Lavoro dà il via libera soltanto per quattro, perché la riduzione oraria del 5% dei dipendenti in pianta organica non è tale da compensare l'incremento orario dei nuovi assunti e il risultato è una perdita netta per l'azienda di circa 70 mila euro. Si tratta del primo caso post riforma Fornero. Ma andiamo con ordine.

La solidarietà espansiva – In gergo si chiama contratto di solidarietà espansiva ed è disciplinato – pensate un po' – da una legge del 1984. E' ispirato al motto del «lavorare meno, lavorare tutti», evocato qualche mese fa anche dal premier Enrico Letta e dal ministro del Lavoro Enrico Giovannini (e neanche a Grillo dispiace, anzi). Ifoa, istituto di formazione nazionale nato per volere delle Camere di commercio di tutta Italia, l'ha rispolverato proprio quest'anno per assumere 29 collaboratori parasubordinati storici, mai contrattualizzati come dipendenti ma fondamentali nell'esercizio delle sue funzioni (l'ente è impegnato tra l'altro anche all'estero come consulente di governi e associazioni sul tema delle politiche attive del lavoro, da noi spesso dimenticate).

La riforma del lavoro – Bene, tra le pieghe infinite del legislatore questa norma non ha mai trovato applicazione (29 anni di oblio, altro mistero all'italiana) e Ifoa si è accorto che poteva utilizzarla grazie alla riforma Fornero che ha reso più stringente il contributo dei parasubordinati vincolando le aziende alle assunzioni in caso di unico committente e imponendo precisi requisiti per i contratti a progetto. Così – dice Umberto Lonardoni, direttore generale Ifoa – «abbiamo pensato di usarla per stabilizzare i nostri giovani chiedendo in cambio ai nostri dipendenti in pianta stabile una riduzione oraria e salariale del 5% e pensando di usufruire del bonus incentivi per i neo-assunti tanto sbandierati nelle ultime misure di rilancio dell'occupazione».

L'accordo – L'opera di concertazione – con la soddisfazione anche dei sindacati, il plauso dei media (la Nuvola del Lavoro scrisse un articolo accogliendo la buona notizia) e la buona volontà degli assunti in organico che hanno accettato una decurtazione dello stipendio – portò all'assunzione di 29 giovani che gravitavano nel perimetro Ifoa già da qualche anno. Fin qui tutto bene, fino a un interpello della direzione generale per l'attività ispettiva del ministero del Lavoro datato 23 ottobre 2013: «L'eventuale assunzione in eccedenza volta a produrre un incremento complessivo degli occupati superiore al minimo dei posti di lavoro risultanti dalla contrazione oraria non rileva ai fini della fruizione dell'agevolazione...».

Il pareggio orario – Traducendo dal burocratese: il contratto di solidarietà espansiva applicato da Ifoa può usufruire degli incentivi per i neo-assunti sono nella misura di un mero pareggio tra le ore ridotte per i vecchi dipendenti e le ore incrementate dei nuovi dipendenti. La risultante complessiva è che solo quattro dei 29 assunti possono avere un regime fiscale/contributivo di vantaggio e questa postilla si traduce in una perdita secca – dice Lonardoni – «di circa 70 mila euro». A conti fatti un autogol clamoroso in tempi di crisi nera e disoccupazione a doppia cifra. Il ministero del Lavoro batta un colpo.

Servizi per l'impiego: quei pregiudizi obsoleti che bloccano le riforme

Mauro Soldera, 25 novembre 2013

A volte i numeri sembrerebbero in grado di spiegare tutto, di fornire la fotografia completa e sufficiente per indirizzare le scelte, le iniziative, le azioni; e invece poi la realtà torna a sorprenderti.

Si potrebbe utilizzare a riguardo il caso dei servizi per l'impiego nel nostro Paese. La stampa (S. Rizzo, Corriere della Sera 23 novembre 2013) ci fornisce uno spaccato impietoso di inefficienza, inefficacia e costo, ricordando i numeri dei nostri centri per l'impiego: 9.865 dipendenti, 464 milioni di euro annui per il loro mantenimento (Ufficio Studi Confartigianato), 35.183 persone che – come media annua – trovano una occupazione grazie all'intermediazione di questi uffici. Uguale: il 2,2% sul totale delle assunzioni e più di 13 mila euro investiti dalla collettività per ogni singola intermediazione.

E non si può dire che il materiale manchi, vista la consistenza dei tassi di disoccupazione.

A voler essere proprio crudeli si potrebbe anche ricordare che il rapporto tra le circa 31 mila aziende che nel 2013 si sono rivolte ai centri per l'impiego e i quasi 9 mila dipendenti destinati in tali uffici specificamente alle attività di inserimento porta al risultato per cui ogni addetto ha seguito un'azienda ogni 3 mesi e 12 giorni (sempre fonte Confartigianato).

La matematica è spietata. Il quadro che offre parrebbe, appunto, sufficiente per concludere che aumentare la spesa per sostenere queste inefficienze, aumentarla ancora visto che dal 2005 al 2011 la spesa per il personale dei centri per l'impiego è aumentato del 24,4%... non pare la strada migliore per occuparsi di due piaghe che affliggono il nostro Paese: disoccupazione da un lato e debito pubblico dall'altro.

Poi però intercetti la narrazione del senatore Ichino in merito alle vicende di una sua proposta normativa volta a migliorare le capacità e le possibilità di ricollocazione delle persone in cerca di una nuova occupazione (www.pietroichino.it/?p=28923). E leggendo riscopri la bellezza infantile dello stupore incondizionato.

In breve, la proposta, trasformatasi in emendamenti a più di un testo normativo in discussione dall'estate ad oggi, non ha trovato alcuna accoglienza. Il senatore spiega che il motivo starebbe nel fatto per cui la sperimentazione porterebbe a destinare risorse (nell'ultima versione tentata si parla di 2 milioni di euro...) ai servizi privati, col rischio di "mortificare" gli uffici pubblici, che invece dovrebbero essere gli unici destinatari di (eventuali e nuovi) contributi.

Leggi, rileggi e rimani incredulo. Non può essere tutto lì. Ci sarà sicuramente un'altra spiegazione, non può non esserci!

Forse il tutto si spiega con la ferma intenzione di "ribaltare" completamente i servizi pubblici, di riqualificare le risorse, definire precisi livelli di servizio ed azioni di monitoraggio puntuali, subordinare i

finanziamenti a risultati concreti, organizzare e razionalizzare le risorse sotto una stretta logica di efficienza e sostenibilità per le casse pubbliche... Occuparsi finalmente di una inefficienza così grave e dannosa.

Ma certo non può essere solo un'intenzione. Probabilmente tutto questo è già contenuto in progetti avanzati, viste le urgenze e visto che dal 1 gennaio 2014 si deve "dar corpo" al progetto di Youth Guarantee. Quindi, nonostante la gravità della situazione imporrebbe di piantarla di perdere tempo a discutere ancora di pubblico/privato, dedicandosi piuttosto a mettere in campo tutte le forze disponibili, sperimentare una nuova soluzione non è opportuno, neanche farla destinando risorse strettamente condizionate ad un risultato concreto. Sicuramente sarà così, attendiamo fiduciosi. Per il momento, dunque, volenti o nolenti ci tocca sperimentare un nuovo tentativo di rianimazione dei nostri servizi pubblici; e forse potremmo anche accontentarci se ci confermassero essere l'ultimo e comunque entro un tempo limite.

Siamo certi che, nel caso dovesse fallire, si potrà trovare un modo per spiegare e far sopportare la mortificazione.

Convegno HRC: riparte il confronto sul decalogo dei manager delle risorse umane*Giampiero Falasca, 2 dicembre 2013*

Come al solito grande successo di pubblico e di convenuti all'evento organizzato da HRCommunity sul tema della Responsabilità Sociale dell'impresa (in fondo, alcune foto).

Il convegno, impreziosito anche dalla partecipazione in veste di madrina di Maria Grazia Cucinotta e dall'intervento di Luca Cordero di Montezemolo, si è concluso con un dibattito sui temi del lavoro cui hanno preso parte Giampiero Falasca di DLA Piper, Ernesto Cesarini di Tower Watson, Gianluca Grondona di Indesit Company, Michele Verna di Assolombarda e Paolo Pennesi, Segretario Generale di Ministero del lavoro.

Durante il confronto, Falasca e Grondona hanno riproposto al dott. Pennesi l'esigenza di continuare il dialogo sui "10 punti" elaborati da HRC per riformare il lavoro ([CLICCA QUI PER SCARICARE IL DOCUMENTO](#)); il Ministero del lavoro, tramite Pennesi, ha mostrato di voler analizzare il decalogo e prendere spunti da esso per eventuali prossime riforme.

Staremo a vedere; il momento è grave ed esigenze decisioni innovative, rapide ed efficaci.

Incentivi e lavoro, ogni Regione fa da sola. Il successo della “Dote Unica” lombarda

Giampiero Falasca, 2 dicembre 2013

Le esperienze regionali in materia di politiche attive del lavoro forniscono indicazioni contrastanti. L'affidamento alle Regioni della competenza a regolare e gestire questa materia ha avuto sicuramente il merito di favorire l'emersione di buone prassi che possono costituire un modello di riferimento per tutto il territorio nazionale. Ma un sistema così frammentato contiene anche dei rischi: la mancanza di una programmazione unica nazionale, infatti, impedisce di creare un'agenda condivisa delle priorità e delle azioni. Le iniziative delle regioni sono molto diverse per gli strumenti utilizzati e i risultati ottenuti. Il caso sicuramente più rilevante è quello della dote unica della Regione Lombardia. Si tratta di un sistema di incentivazione unico nel suo genere, in quanto rovescia la vecchia logica del finanziamento a pioggia verso le strutture pubbliche, in favore di un meccanismo molto più impegnativo ed efficiente. Nel sistema della dote, ciascun soggetto che entra in contatto con i servizi per l'impiego ha diritto di fruire di un pacchetto di servizi finalizzati al proprio inserimento lavorativo. Questi servizi possono essere erogati da strutture pubbliche o private, senza distinzioni, e sono pagati dalla Regione (mediante il voucher) soltanto se il risultato viene raggiunto, sulla base di costi standardizzati e predefiniti. Le prime analisi statistiche dimostrano che il sistema sta funzionando, e non sembra azzardato ipotizzare sin d'ora che diventerà presto un modello di riferimento per tutte le altre regioni e per lo stesso legislatore nazionale, che da anni cerca di individuare dei modelli organizzativi nuovi ed efficienti per i servizi per l'impiego. Molto interessanti anche le misure predisposte dalla Regione Lazio dove, superando una situazione di grave ritardo progettuale ed amministrativo, sono state messe in campo misure importanti per ampiezza e risorse: si va al sostegno dell'occupazione giovanile alla creazione d'impresa, senza dimenticare i tirocini e la stabilizzazione dei lavoratori precari. Altra sperimentazione degna di nota è quella della Provincia di Trento, dove viene riconosciuto il reddito di qualificazione, un'indennità destinata ai giovani con meno di 36 anni, che, in accordo con il datore di lavoro, sospendono o riducono di almeno il 50% l'attività lavorativa per riprendere gli studi. La tecnica del sostegno economico per l'inserimento lavorativo di specifici target è quella maggiormente ricorrente nelle altre esperienze. Le categorie suscettibili di percepire l'incentivo variano per territorio: gli over 55 nella Provincia di Bolzano, gli under 35 in Emilia Romagna, le donne over 40 e i disoccupati ultracinquantenni in Toscana, e così via. Come si vede, i target sono molto diversi da una regione all'altra, con il risultato che è difficile individuare a livello generale quali sono gli obiettivi che, a livello nazionale, il nostro sistema individua come prioritari e strategici. È un limite importante che va superato presto, partendo dalle esperienze già esistenti: il modello della dote unica, ad esempio, può

consentire di abbandonare la tecnica dei target predefiniti, valorizzando la domanda effettiva di tutela espressa dal mercato del lavoro.

Sicurezza sul lavoro nello spettacolo: il convegno in onore di Francesco Pinna, scomparso montando il palco di Jovanotti

Giampiero Falasca, 18 dicembre 2013

Entro il prossimo 31 dicembre il Ministero del lavoro dovrà emanare un decreto che consentirà di estendere le regole in tema di cantieri mobili previste dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro ai palchi utilizzati negli spettacoli musicali e negli eventi teatrali, cinematografici e fieristici.

Come noto, i palchi non sono ponteggi fissi e, per questo motivo, non sono soggetti alle norme di sicurezza relative a tali strutture; prima che fosse approvato il c.d. decreto del fare (dl n. 69/2013, convertito con la legge n. 98/2013), anche le norme sui cantieri mobili e temporanei contenute nel Testo Unico erano di dubbia applicazione. Tale situazione si traduceva in procedure alquanto farraginose e inefficaci: per montare un palco, erano sufficienti la comunicazione al Comune di competenza e la predisposizione di una relazione tecnica.

Il decreto del fare ha sbloccato tale situazione, estendendo anche gli eventi musicali, teatrali, cinematografici e fieristici la normativa sui cantieri mobili, ma la novità sarà operativa solo dopo l'emanazione del decreto ministeriale sopra ricordato.

Tale decreto dovrà individuare quali delle attività connesse al montaggio e allo smontaggio di palchi saranno soggette alle misure di sicurezza già operanti per i cantieri temporanei e mobili. Secondo le prime indiscrezioni, il decreto sembra destinato a non fare distinzioni tra attività escluse ed attività incluse, optando quindi per un ambito di applicazione molto ampio delle norme sui cantieri mobili. A prescindere dai possibili contenuti del decreto, tuttavia, il problema della sicurezza nello spettacolo richiede uno sforzo che va oltre la semplice modifica delle regole. Come è stato messo in evidenza ieri nel convegno promosso a Trieste da una serie di enti pubblici (Comune di Trieste, Regione Friuli Venezia Giulia, Inail, ASS Triestina, INAIL) e organizzato in memoria di Francesco Pinna, il giovane morto a Trieste a causa del crollo del palco che stava collaborando a costruire, la prevenzione dei rischi per i lavoratori addetti al montaggio e allo smontaggio dei palchi per gli spettacoli non è soltanto un problema normativo. Diversi relatori intervenuti al convegno hanno sottolineato la necessità di adottare modelli organizzativi e produttivi meno frammentati di quelli attuali. Gli spettacoli musicali sono oggi realizzati mediante la partecipazione di un numero molto elevato di imprese; non è raro che nello stesso luogo di lavoro siano compresenti decine e decine di datori di lavoro diversi, con personale assunto mediante tipologie contrattuali altrettanto differenti. Questa situazione non aiuta la prevenzione dei rischi, in quanto rende difficile il coordinamento delle misure e l'individuazione delle responsabilità, spesso parcellizzate in un numero troppo alto di soggetti.

Centri per l'Impiego, il modello che piace a Renzi. Il bel pezzo di F. Giubileo su Linkiesta.it

Francesco Giubileo, 19 dicembre 2013 (<http://www.linkiesta.it>)

Pubblici, gestiti con criteri meritocratici che in Italia sarebbero impensabili e, soprattutto, super-efficaci. Sono i centri per l'impiego svedesi, in questi giorni citati con sempre maggiore insistenza come un modello a cui guardare. A insistere sul confronto tra l'inefficacia di quelli italiani, per i quali prevede una riforma, e le ottime performance di quelli del Paese scandinavo è stato soprattutto il neo-segretario del Partito democratico Matteo Renzi. «Tre ragazzi su 100 in Italia trovano lavoro con i Centri per l'impiego – detto all'ultima Leopolda, lo scorso ottobre –, mentre in Svezia sono 41». Ma come funzionano questi Centri, e perché c'è tutta questa differenza con il caso italiano?

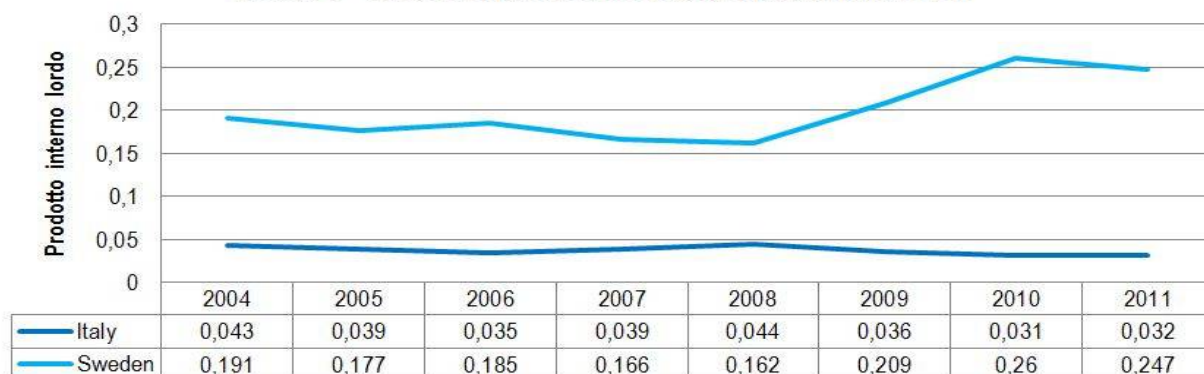
Va innanzitutto premesso che stiamo parlando di contesti difficilmente comparabili, a partire dall'utenza che si rivolge ai Centri per l'Impiego. Secondo i dati Eurostat in Italia a ricorrervi sono soprattutto coloro senza un lavoro da più di un anno, sintomo che il Cpi viene considerato come l'ultima “ruota del carro”, il luogo dove si rivolge chi hanno esaurito tutti gli altri canali per trovare lavoro. Viceversa in Svezia l'utenza è per il 77% rappresentata da persone che sono appena entrate in disoccupazione e spesso i servizi pubblici svedesi sono l'unico (e sufficiente) strumento utilizzato per ottenere il lavoro.

Il concreto contributo dell'attività di mediazione svedese dei Cpi, secondo i dati Eurostat, si collocava nel 2007 – periodo di “vacche grasse”– intorno al 14% (il dato del 41% citato da Renzi è quindi in realtà abbastanza “gonfiato”; la percentuale con punte del 70% è merito dei servizi di orientamento e dell'efficiente servizio online). Meglio non conoscere quello italiano, basti sapere che in molti casi quel 3% che Renzi menziona lo si vede con il binocolo.

Come funziona il modello svedese di collocamento

Alla base del successo del modello svedese ci sono tre aspetti: risorse destinate alle politiche del lavoro, governance dei servizi per l'impiego e la loro valutazione.

Grafico 1 – Risorse in politiche del lavoro in percentuale sul Pil



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat

Risorse

Le spesa per i servizi per il lavoro in Svezia è nettamente più elevata che in Italia. Nonostante la Svezia abbia meno abitanti, spende per i Cpi circa un miliardo di euro all'anno, contro i circa 500 milioni dell'Italia, con un incremento rispetto a cinque anni fa di circa il 100 per cento. In percentuale rispetto al Prodotto interno lordo la distanza tra i Paesi è siderale: sarebbero necessari almeno quattro miliardi di euro per raggiungere i livelli svedese di investimento nei servizi pubblici per l'impiego.

La differenza in termini di risorse si evidenzia chiaramente nel personale messo a disposizione per disoccupato e anche per inattivo.

Tab. 1 – Personale e rapporto disoccupati per operatore dei CPI . Anno 2011

Paesi:	Personale CPI	Disoccupati per operatore CPI	Disoccupati + inattivi disponibili a lavorare per operatore CPI
Italia	6.062	494	825
Svezia	10.248	28,9	46,3

Fonti: documenti PES nazionali; ItaliaLavoro; Eurostat (Labour market policy LMP e Labour Force Survey) e Istat

Tuttavia, se osserviamo la spesa complessiva in politiche del lavoro, le differenze tra i due Paesi sembrano ridursi notevolmente. Questo dato, in realtà, dice molte cose

Tab. 2 – Spesa in politiche del lavoro rispetto al destinatario

Voci di spesa	Svezia	Italia
	Pil –Pro Capite (Migliaia di euro)	
Sostegni al reddito (es. Sussidi o Cassa Integrazione)	2,79	3,53
Misure (es. Formazione)	2,59	0,921
Servizi per il lavoro (CPI o APL delegate)	1,57	0,86
Totale	6,95	5,311

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat. Anno 2011

In Italia, la Cassa integrazione (ordinaria e in deroga) brucia tutte le risorse delle politiche del lavoro, producendo spesso effetti devastanti nel mercato del lavoro. Tra questi vale la pena ricordare: il rischio di creare un effetto “tappo” nel mercato del lavoro (nessuno esce e nessuno entra) bloccando l'ingresso alle nuove generazioni anche quando una possibile ristrutturazione aziendale potrebbe salvare l'azienda; il deterioramento di capacità e professionalità dei lavoratori; l'affidamento della cassa più per motivi di consenso politico piuttosto che per una reale necessità. Fra l'altro, la tutela è stata spesso utilizzata

come una “mobilità lunga”, mentre la cassa andrebbe erogata solo ad aziende in salute e non prossime al fallimento.

Il modello di politiche del lavoro svedese, cosa ci perdiamo ?

Come funziona il modello di welfare occupazionale svedese? Nel modello, chiamato “Lavoro per tutti”, sono le commissioni locali (sinonimo italiano di province o consorzi comunali) l’arma vincente del sistema. Queste commissioni, note come Lan (oggetto di riforma nel 2009), dirigono, coordinano e sviluppano le politiche del lavoro a livello territoriale e sono responsabili dei Centri per l’Impiego (circa 500 distribuiti prevalentemente nel Sud del paese). L’autonomia di gestione del budget da parte dei dirigenti è totale: possono assumere, licenziare e hanno la responsabilità del successo o meno di un determinato progetto. Una condizione che in Italia è semplice utopia.

La parte burocratica nei Cpi non esiste, perché è completamente affidata alle Casse di disoccupazione gestite dai sindacati oppure direttamente dal servizio centrale dell’Autorità per il Mercato del lavoro (Ams), nel caso dei soggetti non assicurati.

Inoltre, ogni utente che si rivolge ai Centri per l’impiego riceve una tripla valutazione: una “profilazione” oggettiva basata sulle caratteristiche del soggetto; una diagnosi sulla base del rischio di diventare disoccupato di lungo periodo e una intervista e valutazione da parte di un operatore (bilancio di competenza). Tutti gli operatori dei Cpi sono specializzati nelle diverse discipline: psicologi sociali (bilancio di competenze), specialisti di marketing e informatici (per i servizi alle imprese e l’analisi dei fabbisogni territoriali), esperti in facoltà di scienze politiche specializzate in tema di servizi al lavoro. Nei Cpi lavora la crème de la crème degli impiegati, ed è ben retribuita.

A seconda della distanza dal mercato del lavoro, ogni soggetto viene collocato all’interno di un particolare gruppo (esistono quattro fasce, così come avviene nei come nei Paesi Bassi), ognuno dei quali permette di accedere a specifici servizi a seconda del target di riferimento (non si erogano al laureato in lettere gli stessi servizi del disoccupato analfabeta di lungo periodo).

Spesso questi servizi sono erogati dall’attore privato e il rapporto con l’attore pubblico è di “coesistenza libera”, non è infatti richiesta alcuna licenza o autorizzazione pubblica. Vi sono, fra l’altro, positive esperienze di partnership con attori privati per realizzare specifici progetti: note sono le collaborazioni tra Ams e Manpower nel collocamento di una piccola nicchia di mercato legata ai giovani disoccupati con titoli post-universitari. Nonostante la presenza di operatori privati, i Centri per l’impiego conservano un ruolo assolutamente centrale nel settore: nessuno si permetterebbe di considerarli degli “inutili” contenitori di curriculum e nessuno vorrebbe vedere la loro privatizzazione, sono un servizio estremamente efficiente e soprattutto totalmente gratis.

Inoltre, il personale dei Cpi svedesi è valutato costantemente dall’Ente per la valutazione delle politiche del lavoro (Ifau) e dall’Ufficio nazionale svedese di revisione (Rrv). In particolare, l’Rrv effettua, sia su

richiesta del governo che di propria iniziativa, studi di valutazione in materia di politiche del lavoro. Il mancato raggiungimento degli obiettivi può comportare una riduzione delle risorse finanziarie e la sostituzione dei direttori delle agenzie pubbliche.

Infine, il vero successo dei centri svedesi consiste nelle politiche del lavoro messe in campo per supportare l'occupazione dei disoccupati (preparatevi, perché c'è da soffrire nel leggere cosa offrono alle persone in cerca di lavoro):

1) Un primo pilastro è quello degli incentivi alle assunzioni dei soggetti più svantaggiati: in Svezia dedicano alle imprese risorse pari al doppio (in percentuale sul Pil) di quelle previste in Italia e risorse ai fornitori di servizi di circa tre volte maggiori a quelle italiane. A queste si aggiungono le immense serie di esenzioni ai contributi sociali per le nuove assunzioni.

2) Altro importante comparto è quello della formazione professionale: tra l'ampia offerta è interessante il programma Employment training, formazione che promuove la mobilità occupazionale. In altri termini, in contesti dove non c'è lavoro l'attore pubblico forma e supporta economicamente le persone perché lo trovino in altri posti.

3) Per coloro che vogliono rimanere e tentare la via dell'impresa esistono due programmi: il Support for entrepreneurial startup e lo Start-Up Grants, che sono sostegni all'avvio di un'attività imprenditoriale. A differenza del caso italiano, offrono una ampia e costante assistenza è soprattutto un concreto sostegno economico.

4) Attraverso il Career Break (noto in altri Paesi come Job rotation) è possibile prendersi una pausa lavorativa per un determinato periodo (una specie di aspettativa ben retribuita) a patto che il posto di lavoro venga preso da un disoccupato iscritto ai Centri per l'impiego.

5) Per i giovani è previsto anche il programma Jobbgaranti för ungdomar, che combina, sempre a spese dello Stato, formazione e tirocinio per un periodo di 15 mesi.

6) Infine, una delle politiche del lavoro più interessanti è la Garanzia di sviluppo e di un posto di lavoro. Lo strumento parte come politica attiva, sviluppa programmi di inserimento (anche con accordi di partenariato con l'attore privato) e infine, in caso di esito negativo, si trasforma in un mix tra sostegno al reddito e creazione diretta da parte dell'attore pubblico di lavoro. Un intervento del genere modifica in maniera sostanziale il mercato del lavoro svedese, riducendo o cancellando il tasso di disoccupazione di lunga durata.

Insomma, il modello svedese sarà in crisi, ma paragonato a quello italiano rimane il "paradiso" in terra. Sono politiche molto costose, per questo va fatta una difficile scelta: lasciare che i cassaintegrati facciano da "conserva" per un anno, per poi trovarsi al punto di partenza (impensabile che l'ammortizzatore si trasformi in una tutela fino alla pensione, economicamente insostenibile ed eticamente scorretta nei confronti degli altri lavoratori) o tentare di migliorare i servizi per l'impiego,

per dare qualche chance in più di trovare un lavoro (premessò che in Italia lo Stato non può dare un lavoro, ma che spetta ai disoccupati trovarlo o crearlo). Spero veramente per tutti noi che la seconda possibilità sia l'idea di riforma delle politiche del lavoro di Matteo Renzi.

Contratto di ricollocazione: timido ma positivo passo in avanti nella legge di stabilità

Mauro Soldera, 30 dicembre 2013

Quel che è giusto è giusto.

In precedenza avevo parlato delle difficili vicende del “contratto di ricollocazione”, proposto a più riprese dal Senatore Ichino, da ultimo oggetto di contrasti e opposizioni anche in sede di redazione dell’ultima Legge di Stabilità.

Ora è doveroso sottolineare che il provvedimento appena licenziato dal Parlamento lo cita espressamente come una delle possibili soluzioni di politica attiva, nell’ambito della destinazione a tali strumenti di un fondo di 15 milioni di Euro per il 2014.

Mi concedo un’unica nota polemica in questa sede: 15 milioni per percorsi di politica attiva, diverse centinaia per sostenere ammortizzatori sociali, il contrasto è di per sé emblematico.

In ogni caso, sul punto il testo della norma appena approvato è alquanto scarno. Di fatto, non si fa null’altro che citare il “contratto di ricollocazione”, senza dire cosa sia, quali siano le sue caratteristiche.

Si precisa piuttosto che esso rappresenta uno dei possibili strumenti (sperimentali) di politica attiva – utili a favorire il reinserimento di fruitori di ammortizzatori sociali – la cui adozione e disciplina è demandata alle scelte ed alla normativa delle singole Regioni. Un timido inizio.

Secondo le indicazioni riferite dallo stesso Senatore Ichino, il funzionamento del contratto dovrebbe essere il seguente:

- il centro per l’impiego identifica un grado di ricollocabilità della persona priva di lavoro e la informa sui contenuti del contratto;
- la persona potrà dunque scegliere un’agenzia di outplacement tra quelle accreditatesi presso la Regione competente, a cui chiedere la prestazione di servizi utili alla ricollocazione;
- l’agenzia potrà essere remunerata tramite voucher emessi dalla Regione stessa, in proporzione alle difficoltà di ricollocazione e solo in caso le azioni di ricollocazione sfocino in un’occupazione della persona per almeno 6 mesi;
- la persona, inoltre, sarà assistita da un tutor nominato dall’agenzia di ricollocazione, al quale spetterà il compito di monitorare lo svolgimento delle attività, ivi compresi i rifiuti ingiustificati della persona ad accettare nuove occasioni di lavoro o a collaborare nelle attività utili per trovarle. Tali comportamenti potranno determinare la sospensione o l’interruzione del trattamento di disoccupazione e sarà obbligo del tutor denunciarli.

Il meccanismo propriamente contrattuale, dunque, sta nell’accordo che – immaginiamo – legherà l’ambito pubblico (obbligato alla prestazione di sostegno passivo e attivo), l’agenzia di ricollocazione (obbligato alle prestazioni professionali ed al controllo, remunerata a successo) e la persona (che si

obbliga a seguire fattivamente i percorsi di ricollocazione e ad accettare offerte di lavoro). Lo stesso Senatore Ichino dice: niente di nuovo a voler considerare esperienze ben avviate nel Nord Europa. Oserei aggiungere: sulla carta un meccanismo molto semplice, lineare, direi persino logico e doveroso nel tentativo – che parrebbe più serio che in passato – di legare il sostegno passivo alle azioni attive. La perdita del sostegno in caso di rifiuto di occasioni di lavoro non è infatti una novità nel nostro ordinamento, così come non lo è l'obbligo di denuncia da parte di strutture pubbliche o private del rifiuto a proposte di lavoro o formative.

Rimane determinante per qualsiasi ulteriore analisi l'intervento che vorranno produrre le Regioni sul tema. Per alcune si tratterà probabilmente solo di adeguare meccanismi già esistenti.

La speranza è che la possibile sperimentazione non si impantani nelle paludi di opposizioni mosse da logiche meramente paternalistiche ed assistenziali; o nel fatto che il già difficile compito dato ai privati di porsi come censori di comportamenti scorretti si riveli nei fatti impraticabile perché gravato di rischi ed effetti insostenibili.