

02 / 2017

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato



A PIEDE LIBERO

La Cassazione riduce i limiti del licenziamento economico

Chiarimenti ministeriali sul distacco transnazionale

La Cassazione sul licenziamento per falsa attestazione di presenza

Le novità sulle pensioni nella legge di bilancio

Familiare con handicap grave e nullità del trasferimento

02

Febbraio 2017

01

Il Jobs Act non basta:

la Cassazione promuove il licenziamento
"per incremento di profitto"

di Marco Tufo

03

La nuova riforma delle pensioni:

un cantiere sempre aperto

di Adele Pasquini

05

Distacco di lavoratori stranieri in Italia:

arrivano i chiarimenti per gli ispettori

di Giovanni Orlandini

08

Un passo avanti per i diritti dei disabili:

è nullo il trasferimento del familiare anche
senza riconoscimento formale della gravità
dell'handicap

di Livia Irtinni

10

**Pubblico impiego e falsa attestazione
della presenza in servizio:**

la Cassazione ci mette una toppa

di Giovanni Calvellini

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato Scientifico

Avv. Andrea Danilo Conte
Avv. Fabio Rusconi

In redazione

Giovanni Calvellini
Livia Irtinni
Ivan Petrone
Adele Pasquini
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro
Via della Condotta, 12
50122 - Firenze

web: dirittilavoro.it

email: dirittilavoro@gmail.com

Questo periodico è iscritto al
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

Crediti fotografici

Per le immagini senza crediti
l'editore ha ricercato con ogni
mezzo i titolari dei diritti fotografici
senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa
disposizione per l'assolvimento di
quanto occorre nei loro confronti.

Il Jobs Act non basta: la Cassazione promuove il licenziamento “per incremento di profitto”

di Marco Tufo

Con sentenza del 7 dicembre 2016, n.25201, la Corte di Cassazione si è pronunciata in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La pronuncia ha avuto un certo clamore mediatico nel periodo precedente al giudizio della Corte Costituzionale in merito ai quesiti referendari sul Jobs Act, promossi dalla CGIL. I quotidiani hanno individuato l'elemento di novità della decisione in commento nella legittimazione dei licenziamenti “per incremento di profitto”. Invero, la motivazione della Suprema Corte risulta piuttosto articolata e ha dato adito, già dai primi commenti, a diverse interpretazioni.

Venendo, in primo luogo, al contenuto della sentenza, è opportuno prendere le mosse dalla fattispecie concreta oggetto del giudizio. Un dipendente di un resort veniva licenziato per giustificato motivo oggettivo, in quanto, a detta del datore, le sue mansioni si sovrapponevano a quelle di altri lavoratori, influenzando negativamente sul coordinamento e conduzione dell'impresa. Seguiva l'impugnazione del provvedimento datoriale, che il giudice di prime cure rigettava, considerando legittimo il licenziamento intimato, poiché “effettivamente motivato dall'esigenza tecnica di rendere più snella la cd. catena di comando e quindi la gestione aziendale”. In secondo grado, invece, la Corte d'Appello di Firenze riformava la sentenza impugnata e dichiarava illegittimo il licenziamento, non avendo il datore raggiunto la prova dell'esigenza di “far fronte a sfavorevoli e non meramente contingenti situazioni influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva ovvero per sostenere notevoli spese di carattere straordinario”. In sostanza, il Giudice d'Appello riteneva non giustificato il licenziamento, perché “motivato soltanto dalla riduzione dei costi e, quindi, dal mero incremento del profitto”. Ebbene, la Corte di Cassazione rovesciava nuovamente il verdetto e dichiarava il licenziamento legittimo, affermando, in particolare, il principio secondo il quale, ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, “l'andamento economico negativo dell'azienda

non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare ed il giudice accertare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, tra le quali non è possibile escludere quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività dell'impresa, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa”.

Per comprendere la portata, innovativa o meno, del suddetto principio, è utile offrire un quadro generale della giurisprudenza in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Secondo l'orientamento maggioritario, infatti, cui ha aderito anche la Corte d'Appello di Firenze, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo, se disposto a causa di un riassetto organizzativo, solo nel caso in cui sia necessario far fronte a sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, tali da influire in modo decisivo sulla normale attività produttiva, o per sostenere spese straordinarie di notevole entità. In altre parole, la giurisprudenza maggioritaria della Suprema Corte non considera legittimo il licenziamento “motivato solamente dalla riduzione dei costi e, quindi, dal mero incremento del profitto” (cfr. Cass. n. 5173/2015; Cass. n.11465/2012; Cass. n.2874/2012). Questa tesi trova le sue ragioni nel principio della stabilità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, cosicché non sarebbe giustificato, ad esempio, un atto espulsivo disposto all'interno di un'impresa in floride condizioni economiche.

Al contrario, un secondo orientamento, invero minoritario, ritiene che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento possa consistere anche in una riorganizzazione o ristrutturazione, finalizzata al risparmio dei costi o all'incremento dei profitti (cfr. Cass. n.12094/2007; Cass. n.10672/2007). La tesi esposta si fonda, in punto di diritto, sul classico argomento secondo il

quale la limitazione della legittimità del licenziamento al presupposto della “crisi d’impresa” sarebbe incompatibile con l’art.41, comma 1, Cost., ossia con il principio della libertà di iniziativa economica privata. Di conseguenza, abbracciare siffatta impostazione comporterebbe l’impossibilità per l’imprenditore di perseguire il proprio interesse d’impresa, ossia di migliorare la competitività della stessa, non potendo egli modificare l’assetto aziendale se non per evitare il fallimento (cfr. Cass. 15082/2016; Cass. n.13516/2016). In altre parole, l’imprenditore sarebbe “ostaggio” delle protezioni accordate al lavoratore, potendo procedere al licenziamento solo a fini “difensivi”, rispetto alle contingenze del mercato, e non offensivi. Si aggiunge che un’impostazione del genere non sarebbe in linea con l’attuale sistema normativo, interno ed europeo, il quale promuove l’economia di mercato e la concorrenza tra imprese. Infine, si esclude qualsiasi possibile contrasto tra tale orientamento e l’art.4 Cost., che tutela il c.d. diritto al lavoro, poiché quest’ultimo avrebbe carattere meramente programmatico. Si intende dire che, anche considerato il disposto dell’art.41, comma 3, Cost., spetterebbe a legislatore indicare i programmi e controlli opportuni affinché la libertà di impresa venga indirizzata a fini sociali (cfr. C. Cost. n.303/2011; C. Cost. n.2/1986), ossia decidere se le regole sul licenziamento debbano essere rese più rigide nel perseguimento di tali finalità (v. la motivazione di Cass.25201/2016 qui commentata).

Ebbene, con la sentenza in commento la Cassazione dichiara espressamente di aderire a questo secondo orientamento giurisprudenziale. Può dunque essere sfatato il “mito giornalistico” secondo il quale la sentenza in oggetto sarebbe stata una reale novità per il nostro ordinamento. Il motivo della notorietà che il caso ha avuto è casomai da ricondursi, come già accennato, al fatto che esso sia stato deciso poco prima della decisione della Corte Costituzionale sui quesiti referendari e, nello specifico, sul quesito riguardante l’art.18 St.lav.

L’importanza mediatica attribuita alla decisione in oggetto, peraltro, ha avuto riflessi anche nel dibattito scientifico. I primi autorevoli commenti in proposito, cioè, hanno visto in tale decisione addirittura qualcosa di più di ciò che testualmente avrebbe affermato la Suprema Corte. Si è infatti sostenuto che il giudice di legittimità avrebbe “sdoganato” non solo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo che trovi la sua causale nell’aumento dei profitti, ma anche occasionato da una “causa organizzativa pura”. In altre parole, secondo questa dottrina, la sentenza commentata avrebbe dichiarato legittimo il licenziamento motivato dalla mera modifica dell’organizzazione aziendale, senza dover dimostrare i motivi sottostanti alla decisione, ossia l’incremento dei profitti o la crisi aziendale. In effetti, in più di un passaggio, la Corte di Cassazione sembra legittimare il licenziamento per “causa organizzativa pura”, laddove si afferma che l’obiettivo perseguito dall’imprenditore potrebbe essere sia quello dell’incremento dei profitti, come del far fronte a situazioni economiche sfavorevoli, sia quello “di una migliore efficienza gestionale o produttiva”. Questa lettura sarebbe peraltro confermata da altri due elementi. Innanzitutto, la Cassazione si premura

di evidenziare che l’art.3 l.n.604/1966 non farebbe alcun riferimento all’interesse del datore di fronteggiare le contingenze del mercato, così da legittimare qualunque causale oggettiva. In secondo luogo, la Suprema Corte richiama la tematica del sindacato da parte del giudice sulle scelte imprenditoriali, che, anche a norma dell’art.30 l.n.183/2010, non potrebbe spingersi sino a un controllo sul merito di siffatte scelte. Leggendo tra le righe della decisione, appare che i giudici di legittimità escludano la rilevanza delle finalità perseguite dal datore, ritenendo una valutazione delle stesse un controllo di merito che sarebbe precluso al giudice del lavoro.

Ebbene, se questa è la lettura corretta della sentenza in commento, non si può che dissentirne. E infatti la legittimazione di un giustificato motivo oggettivo così ampio porta a svuotare di significato lo stesso art.3 l.n.604/1966 sopra citato. Ammettere una causa organizzativa pura, cioè, significa consentire al datore di motivare il licenziamento per il semplice fatto di aver modificato la propria organizzazione. Di conseguenza, i datori si guarderanno bene dall’indicare ragioni economiche, essendo sufficiente, a questo punto, dire che si è licenziato perché era necessario riorganizzare l’impresa. In sostanza, seguendo il ragionamento della Cassazione, la mera soppressione del posto, che, come sostenuto dalla giurisprudenza consolidata, anche recente, in sé non è una ragione di licenziamento (cfr. Cass. n.17338/2016; Cass. n.12242/2015), costituendo l’effetto del licenziamento e non la sua causa, basterebbe a legittimare il provvedimento datoriale.

Se, come detto, questa decisione esprime un orientamento sino ad oggi di gran lunga minoritario, ci si deve però preoccupare del fatto che pronunce di questo tipo siano sempre più frequenti; e la ragione, con molta probabilità, va rinvenuta nel nuovo assetto dato ai licenziamenti dal Jobs act. La tutela meramente risarcitoria attuale per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, infatti, è fortemente a vantaggio del datore, il quale può calcolare preventivamente il costo del licenziamento, senza subire conseguenze giudiziali particolarmente gravose. Che il motivo di tale sentenza sia quello di “riallineare” anche i vecchi regimi di licenziamento alle tendenze neoliberaliste più recenti è suggerito dal richiamo alle ragioni di concorrenza del mercato fatto dalla Cassazione, nonché alla normativa UE, la quale non è sufficientemente protettiva nei confronti della stabilità dell’impiego. Emerge dunque, dalla sentenza in commento, la volontà di non dare seguito all’indirizzo maggioritario, perché ritenuto legato al modello della stabilità del rapporto di lavoro, oramai irreversibilmente intaccato dalle ultime riforme.

In conclusione, se proprio vuole trovarsi una novità nella sentenza citata, essa non risiede nella possibilità di licenziare “per incrementare i profitti” ma, casomai, in una tendenza sempre più preoccupante, ad opera di una parte della giurisprudenza, a legittimare, di fatto, la “monetizzazione” del licenziamento, a non considerarlo più l’extrema ratio tra i provvedimenti datoriali, e a ridurre i giudici medesimi a mere “bocche della legge”. ■

La nuova riforma delle pensioni: un cantiere sempre aperto

di Adele Pasquini

Il tema pensioni torna nel mirino del Legislatore. Con l'approvazione della nuova Legge di Bilancio (L. n. 232/2016) la riforma del sistema previdenziale può dirsi ufficialmente confermata e quindi a partire dal nuovo anno i pensionati e i lavoratori interessati dalle misure introdotte dovranno confrontarsi con nuove regole e importanti novità.

Si potrà andare in pensione anticipata a 63 anni, le donne nate nell'ultimo trimestre dell'anno del 1956 (se autonome) o del 1957 (se dipendenti) potranno utilizzare l'Opzione Donna, i lavoratori precoci avranno la facoltà di ritirarsi con 41 anni di contributi e, ancora, spariscono - dal prossimo 1° gennaio 2018 - le penalità previste per i pensionati under 62. Queste sono solo alcune delle novità appena introdotte, già oggetto di critiche e proteste sindacali. Ma andiamo per gradi e analizziamo quelli che sono i cambiamenti che meritano una maggior attenzione.

APE E RITA: DUE NUOVI STRUMENTI PER L'ACCESSO ANTICIPATO ALLA PENSIONE

L'APE, acronimo che sta per Anticipo PEnsionistico, è il progetto sperimentale che consentirà l'accesso anticipato alla pensione per coloro che, dal prossimo maggio 2017,

avranno compiuto 63 anni di età e maturato almeno un ventennio contributivo.

L'operazione coinvolgerà tutti i lavoratori dipendenti (compreso il settore del pubblico impiego), gli autonomi e i parasubordinati, a non più di tre anni e 7 mesi di distanza dal perfezionamento della pensione di vecchiaia e con un potenziale futuro trattamento pensionistico non inferiore a 1,4 volte quello minimo, cioè poco più di 702 euro al mese.

Il tutto sarà attuato con prestiti da parte di banche e assicurazioni che dovranno essere restituiti dai beneficiari, con tanto di interessi, mediate il pagamento di rate di ammortamento costanti. Si tratta di un vero e proprio prestito bancario, garantito da un'assicurazione privata contro il rischio premorienza, che il lavoratore pensionato, una volta raggiunti i requisiti per la normale uscita di vecchiaia, dovrà ripagare mensilmente tramite trattenute alla fonte operate direttamente dall'Inps.

La restituzione del prestito inizierà dal primo pagamento della futura pensione e si completerà dopo i successivi venti anni, fatta salva la possibilità di estinzione anticipata del debito secondo criteri che saranno successivamente fissati da un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Decreto, quest'ultimo, chiamato anche a stabilire i tetti

massimi degli assegni liquidabili, commisurati all'entità dell'anticipo richiesto (sul punto, fonti governative hanno ipotizzato che a fronte dell'anticipo di un anno l'Ape non potrà superare il 95% della pensione, per due anni si passa al 90%, per tre anni, invece, si scende all'85%).

Il prestito sarà erogato per 12 mesi l'anno, sarà esente dal prelievo fiscale e potrà avere una durata minima di sei mesi ed una massima di 3 anni e 7 mesi, distanza limite, quest'ultima, per poter accedere e beneficiare della misura sperimentale.

Come già sopra anticipato, contestualmente al prestito, il richiedente sarà tenuto ad attivare un'assicurazione contro il rischio di premorienza, con l'evidente conseguenza che al verificarsi dell'evento morte del beneficiario, il capitale residuo (e non ancora pagato) dovrà essere rimborsato dall'assicurazione, senza incidere in alcun modo sull'eventuale pensione di reversibilità o sugli eredi.

Il lavoratore o la lavoratrice interessati potranno scegliere sia l'istituto di credito - con il quale effettuare il prestito - che la società assicuratrice - per la stipula della polizza obbligatoria - fra quelli aderenti a una specifica convenzione stipulata con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

In attesa dell'emanazione dei

decreti attuativi e delle circolari (previsti per il prossimo marzo), le novità in tema previdenziale sono già state riepilogate in schede pratiche disponibili sul sito dell'Inps. Secondo tali istruzioni, i potenziali interessati dovranno presentare specifica - e preliminare - domanda di certificazione del diritto all'Inps, tramite intermediario o codice Pin personale, a fronte della quale l'Istituto previdenziale certificherà il diritto e comunicherà al richiedente l'importo minimo e massimo della rata di anticipo concedibile. Ottenuta la certificazione, scatterà "la seconda fase" individuata nell'effettivo inserimento della domanda di anticipo pensionistico, accompagnata da quella relativa alla pensione di vecchiaia, liquidata al raggiungimento dei requisiti previsti tempo per tempo dalla normativa. Queste due domande (Ape e pensione di vecchiaia) non sono revocabili, se non nel caso in cui il richiedente l'anticipo non porti a compimento l'operazione di prestito.

Una specifica variante dell'Ape volontario, viene individuata nel cosiddetto Ape aziendale, ovvero nell'anticipo pensionistico che consente di ridurne il costo a carico del beneficiario. La nuova Legge di Bilancio, infatti, prevede la possibilità per il datore di lavoro, in presenza di uno specifico accordo tra le parti, di sostenere i costi dell'Ape volontario attraverso un versamento all'Inps di una contribuzione correlata alla retribuzione percepita prima della cessazione del rapporto di lavoro, anche mediante appositi fondi bilaterali in essere o specificamente creati, in modo da produrre un aumento della pensione tale da compensare gli oneri relativi alla concessione dell'anticipo. Quella appena descritta è evidentemente una misura che guarda ai lavoratori in esubero a seguito di crisi o ristrutturazioni aziendali, offrendo loro la possibilità di concordare un'uscita dall'organico in cambio di un trattamento pensionistico anticipato del tutto sostenuto - in termini di costi - dall'impresa. Il contributo, infatti, comporterà un aumento della pensione, tale da ridurre o azzerare l'importo delle rate di restituzione.

Complementare all'Ape è la cosiddetta Rita, Rendita Integrativa Temporanea Anticipata, anch'essa introdotta in forma sperimentale dalla Legge di Bilancio 2017. Questo nuovo strumento, al pari dell'Ape, consente di andare in pensione a 63 anni - cioè con un anticipo massimo di 3 anni e 7 mesi rispetto all'attuale requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia - senza tuttavia prevedere alcuna forma di prestito da restituire né polizze assicurative da stipulare. Attraverso la Rita, infatti, i contribuenti - in possesso dei medesimi requisiti anagrafici e contributivi sopra descritti con riferimento all'Ape - avranno la possibilità di ottenere un anticipo della pensione integrativa, chiedendo direttamente al fondo pensione presso il quale sono iscritti di incassare con erogazioni mensili tutto o parte del montante contributivo accumulato. Anche per tale istituto è necessaria la cessazione del rapporto di lavoro e l'utilizzo della rendita quale "assegno ponte" fino alla percezione della pensione vera e propria.

APE SOCIALE E QUOTA 41

MISURE PER I LAVORATORI IN DIFFICOLTÀ

Oltre all'anticipo pensionistico su base volontaria, la Legge di Bilancio 2017 ha previsto l'applicazione dell'Ape anche in situazioni ritenute meritevoli di tutela al fine di agevolare il passaggio verso il pensionamento. Più nello specifico, l'Ape Sociale - riservato anch'esso a coloro che hanno compiuto i 63 anni di età - consiste in un trattamento assistenziale il cui valore sarà rapportato alla pensione maturata dal lavoratore al momento della richiesta, purché non superiore a 1.500 euro lordi mensili.

A differenza dell'Ape volontario, quello sociale, sarà un sussidio di accompagnamento alla pensione pagato interamente dallo Stato (anziché dalle banche), privo di qualsiasi forma di decurtazione successiva sulla pensione finale.

Resta comunque ferma la facoltà del beneficiario di richiedere una cifra maggiore, ovvero l'eccedenza tra la somma del trattamento assistenziale

ed il valore finale della pensione se superiore a 1.500 euro, attraverso il normale meccanismo dell'APE volontario.

Le categorie di lavoratori che beneficeranno dell'Ape agevolato sono sostanzialmente quattro: i soggetti disoccupati con anzianità contributiva di almeno 30 anni, che hanno concluso da almeno tre mesi la prestazione per la disoccupazione loro spettante; i soggetti impiegati in attività difficoltose o rischiose - con anzianità contributiva di almeno 36 anni - per le quali la permanenza al lavoro in età più elevata aumenta il rischio di infortunio o di malattia professionale (es. conciatori di pelli e pellicce, operatori ecologici o, ancora, conduttori di mezzi pesanti e camion); i soggetti con anzianità contributiva trentennale e con un'invalidità superiore al 74% accertata dalle competenti commissioni e, infine, i soggetti che assistono, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità, purché in possesso - ancora una volta - di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni.

Sono proprio le stesse categorie di lavoratori beneficiarie dell'Ape sociale, se precoci - ovvero con un'anzianità contributiva di almeno un anno prima del compimento del 19° anno di età - a poter accedere al trattamento pensionistico con 41 anni di contributi senza subire alcuna penalizzazione (contro i 42 anni e 10 mesi per gli uomini e i 41 anni e 10 mesi per le donne, previsti per la pensione anticipata ordinaria).

La pensione anticipata con la cosiddetta "quota 41", precisa il Legislatore, deve ritenersi incompatibile con altre attività da lavoro subordinato o autonomo, fino al raggiungimento della pensione anticipata con requisiti ordinari.

Sono queste le novità di maggior rilievo oggetto di numerosi dibattiti mediatici e confronti sindacali. Non resta ora che aspettare e seguire il percorso di attuazione della Riforma - ormai approvata - per poter meglio definire il quadro di insieme di un tema che non sembra trovare pace. ■

Distacco di lavoratori stranieri in Italia: arrivano i chiarimenti per gli ispettori

di Giovanni Orlandini

Con la circolare n.1/2017 il neo-istituito Ispettorato nazionale del lavoro (INL) ha fornito al personale ispettivo indicazioni in merito all'applicazione del d.lgs. 136/16, che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva 2014/67/UE regolando organicamente la disciplina del distacco transnazionale di lavoratori (vd Bollettino 7/2016). In virtù del nuovo quadro normativo (che ha sostituito il precedente dettato dal d.lgs.72/00) le imprese straniere che inviano lavoratori sul territorio italiano per prestare servizi di carattere temporaneo (in appalto o in somministrazione) sono tenute a rispettare quanto prescrivono le leggi ed i contratti collettivi vigenti nelle materie tassativamente elencate dall'art. 3 del decreto (tra le quali, orario, ferie, salute e sicurezza e minimi salariali), nonché a rispettare una serie di obblighi di carattere amministrativo: primo tra tutti, una preventiva comunicazione entro 24 ore prima dell'inizio del distacco, da effettuarsi per via telematica (secondo la procedura prevista dal DM del 10 agosto 2016).

La circolare INL, nel fare il quadro della nuova disciplina, ne chiarisce una serie di profili di dubbia interpretazione, in parte già oggetto della precedente circolare n.3/2016. Naturalmente tali chiarimenti, essendo contenuti in una circolare, non vincolano un eventuale giudice chiamato a dirimere una controversia in materia; ma meritano attenzione perché ad essi deve attenersi il personale ispettivo.

Il distacco nel settore del trasporto su strada

In primo luogo si forniscono importanti indicazioni relative al settore dei trasporti su strada - il più interessato (e danneggiato) dal fenomeno del distacco transnazionale - chiarendo che la nuova disciplina trova applicazione sia nei confronti degli autisti somministrati da agenzie di lavoro temporaneo di altro Stato membro presso una azienda utilizzatrice italiana, sia di lavoratori impiegati per l'effettuazione di operazioni di cabotaggio (autotrasporto per conto terzi) di merci e persone, consistenti in una tratta di trasporto internazionale e seguite dall'uscita del mezzo dall'Italia. La disciplina del cabotaggio è regolata dal Regolamento (CE) n. 1072/2009 (merci) e dal Regolamento (CE) n. 1073/2009 (persone), che fissano i requisiti di legittimità dello stesso (di tempo e di numero di operazioni consentite); resta il fatto che i vincoli per l'impresa di trasporto straniera derivanti dall'applicazione della normativa sul distacco valgono anche in caso di cabotaggio irregolare.

Al di fuori di queste ipotesi, il quadro normativo è incerto, come ammette lo stesso INL. Posto che in caso di mero transito sul territorio italiano - non implicante operazioni di carico/scarico merci o imbarco/sbarco passeggeri - non può essere imposto alcun onere all'impresa straniera, in altre ipotesi di lavoratori mobili che partono o tornano in Italia percorrendo tratte internazionali non resta che affidarsi ad una "prudente" valutazione caso per caso; ed in attesa di chiarimenti del legislatore europeo, si invitano gli ispettori a non richiedere l'adempimento degli obblighi amministrativi e contabili alle imprese di trasporto straniere. Per la verità, sotto questo profilo, l'INL omette di considerare che, laddove si tratti di lavoratori che, pur trovandosi ad operare sul territorio di diversi Stati, partono o fanno ritorno in Italia, non è tanto il d.lgs. 136/16 a trovare applicazione, quanto l'art.8 del regolamento UE n. 593/08, il quale individua la legislazione applicabile ai rapporti di lavoro internazionali in quella del paese "a partire dal quale" il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro: ovvero, in questo caso, l'Italia. Da ciò consegue l'applicazione integrale della normativa italiana, e non già soltanto le tutele minime prescritte dalla disciplina del distacco.

Il distacco fraudolento

In merito all'autenticità del distacco ed al contrasto ad un utilizzo abusivo della normativa per eludere i vincoli posti dalla normativa nazionale (specie di carattere contributivo), la circolare ricorda che il modulo A1 (di cui l'impresa straniera distaccante deve obbligatoriamente disporre) attesta l'iscrizione al sistema previdenziale del paese d'origine, ma costituisce un mero indizio (non vincolante) del carattere genuino del distacco, da valutare insieme agli altri elementi indicati dall'art.3 del d.lgs.136/16. A mo' di esempio, vengono elencate delle tipiche ipotesi di distacco fraudolento: l'impresa distaccante è una società fittizia, non esercitando alcuna attività economica nel Paese di origine; l'impresa distaccante non presta alcun servizio ma si limita a fornire solo il personale in assenza della relativa autorizzazione all'attività di somministrazione; il lavoratore distaccato al momento dell'assunzione da parte dell'impresa straniera distaccante già

risiede e lavora abitualmente in Italia; il lavoratore distaccato, regolarmente assunto dall'impresa distaccante, è stato licenziato durante il periodo di distacco e, in assenza di una comunicazione di modifica della data di cessazione del periodo di distacco, lo stesso continua a prestare attività lavorativa, in nero, presso l'impresa distaccataria.

L'accertamento di un distacco illegittimo comporta il riconoscimento che il lavoratore distaccato è "a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione" a far data dall'inizio del distacco (art.3, comma 4, d.lgs.136/16), oltre che l'irrogazione di sanzioni pecuniarie al datore straniero (50 euro per ogni lavoratore). Tuttavia ciò non determina l'automatica iscrizione presso l'INPS con conseguente recupero dei contributi evasi, per la quale è necessario prima procedere al disconoscimento del modulo A1 da parte delle competenti autorità europee (cioè, di fatto, ad un contenzioso davanti ad una speciale Commissione amministrativa con sede a Bruxelles).

Le tariffe minime salariali

Importanti chiarimenti sono forniti infine in merito alla centrale questione dei livelli salariali da riconoscere ai lavoratori distaccati, posto che il d.lgs. 136/16 (sulla scia della direttiva 96/71) si limita a riferirsi ai "trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario" (art. 2, lett.e, 3)). L'INL specifica invece le voci retributivi che integrano tale nozione, includendovi non solo la paga base, ma anche l'elemento distinto della retribuzione (voce retributiva collegata, come la paga base, alla qualifica contrattuale); l'indennità legate all'anzianità di servizio (se collegate all'inquadramento contrattuale in gruppi retributivi e/o alla natura del lavoro svolto); i superminimi (individuali o per gruppi di lavoratori

se collegati all'inquadramento contrattuale in gruppi retributivi e/o alla natura del lavoro svolto); le retribuzioni corrispettive per prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo; l'indennità di distacco (se compensative del disagio dovuto all'allontanamento dei lavoratori dal loro ambiente abituale) e di trasferta.

L'elenco riflette la volontà di tener conto di una sentenza della Corte di giustizia (Sähköalojen ammattiliitto, del 12 febbraio 2015, commentata sul Bollettino n.3/2015) che, nel risolvere un caso riguardante lavoratori polacchi distaccati in Finlandia, aveva appunto riconosciuto come legittima l'inclusione tra le "tariffe minime salariali" di una serie di voci retributive fissate dal contratto collettivo del settore edile finlandese. Le diverse caratteristiche dei sistemi di relazioni sindacali finlandese e italiano rendono però di incerta tenuta l'elenco contenuto nella circolazione. Da una parte l'INL non tiene conto del fatto che il contratto collettivo in Finlandia ha efficacia generale, al contrario del nostro CCNL; particolare non trascurabile, posto che l'imposizione alle imprese straniere di obblighi cui le imprese italiane possono sottrarsi configura un trattamento discriminatorio non ammesso dal diritto dell'UE. Questo impone di considerare quali tra le voci retributive nel nostro ordinamento possano (di fatto) considerarsi di generale applicazione, in virtù dei principi elaborati dalla giurisprudenza nazionale in merito al diritto all'equa retribuzione sancito dall'art.36 Cost.; ed è quanto meno dubbio che, ad es., l'indennità di distacco e i superminimi abbiano tale carattere. D'altra parte, però, anche voci non considerate dall'INL potrebbero ritenersi rientranti tra i trattamenti minimi retributivi, in quanto riconosciuti di generale applicazione dai giudici nazionali (come ad es., l'ex contingenza o, secondo parte della giurisprudenza, la tredicesima). La questione dell'esatta identificazione del salario da corrispondere ai lavoratori stranieri distaccati sembra insomma destinata a restare aperta. Non però per i lavoratori somministrati da agenzie straniere, perché in questo caso vale il principio della piena parità di trattamento rispetto ai lavoratori comparabili dipendenti dall'utilizzatore, al pari di quanto avviene per la somministrazione operata da un'agenzia con sede in Italia. ■

FLASH

LA LAVORATRICE MADRE PUÒ ESSERE LICENZIATA PER UNA GIUSTA CAUSA, MA NON UNA QUALSIASI

Con la Sentenza n. 2004 del 26 gennaio 2017, la Corte di Cassazione ha affermato che il licenziamento della lavoratrice madre, intendendosi per tale colei che si trova nel periodo di gravidanza e sino al primo anno di età del bambino, può sì essere oggetto di licenziamento per "giusta causa", ma una "giusta causa" per così dire "rafforzata".

In altre parole, il concetto di "giusta causa" riferibile alla fattispecie in analisi (prevista dal comma 3, art. 54, d.lgs. n. 151/2001, quale eccezione al generale divieto di licenziamento della lavoratrice madre) non è quello valevole in generale per tutti i licenziamenti. Non basta, quindi, che ricorra, ad esempio, un'ipotesi di giusta causa prevista dal CCNL, quale l'assenza ingiustificata. C'è bisogno che si consideri la colpa grave, appunto, ma, precisa la Suprema Corte, il tutto alla luce della particolare condizione in cui si trova la donna, quindi in una fase di "oggettivo rilievo nella sua esistenza, con possibili ripercussioni su piani diversi ed eventualmente concorrenti (personale e psicologico, familiare, organizzativo)".

La decisione si pone in linea con quanto già affermato nella precedente Sentenza n. 19912/2011, ma vuole evidenziare ancora una volta la peculiarità della fattispecie in questione, quindi l'estrema rigidità che deve ispirare il giudice di merito nel valutare la legittimità o meno di un licenziamento per giusta causa irrogato ad una lavoratrice madre.

Un passo avanti per i diritti dei disabili: è nullo il trasferimento del familiare anche senza riconoscimento formale della gravità dell'handicap

di Livia Irtinni

L'art. 33 comma 5 della L. n. 104/1992 prevede il diritto del lavoratore che assiste un familiare disabile a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere ed a non essere trasferito senza il proprio consenso ad altra sede di lavoro. Lo stesso articolo precisa, inoltre, che i destinatari di tali agevolazioni sono i soggetti individuati dal comma 3 del medesimo articolo e cioè il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado.

In passato, tale norma era stata interpretata in senso restrittivo per cui solo quei lavoratori che già beneficiavano dei 3 giorni di permesso previsti dallo stesso comma 3 dell'art. 33 della L. n. 104/1992 e che dovevano assistere una persona affetta da un handicap "grave" potevano scegliere la sede di lavoro ed avevano diritto a non essere trasferiti.

Con la sentenza n. 25379 del 12 dicembre 2016, invece, la Corte di Cassazione è intervenuta in merito, riconoscendo il diritto del lavoratore che assiste un parente disabile a non essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso anche se questi non usufruisca dei benefici della L. 104/1992 ed anche se l'infermità del familiare non sia dichiarata "grave".

Il caso esaminato dalla Corte riguardava una lavoratrice, trasferita mentre lo stato di malattia della madre non era ancora stato accertato né da un medico USL, né da commissioni mediche, che godeva solamente dei permessi temporanei dell'Inps e che, rifiutatasi di trasferirsi per dover assistere la madre, era stata licenziata. I giudici di merito, aderendo all'orientamento restrittivo sopra citato, hanno ritenuto legittimo il licenziamento della stessa.

Nella sentenza in commento secondo la Suprema Corte è del tutto ininfluenza che la donna non godesse dei benefici della legge n. 104/92 perché la produzione dello stato di famiglia, dal quale risultava che la madre era invalida e necessitava di cure ed assistenza continua, doveva essere ritenuta sufficiente per rendere legittimo il rifiuto della lavoratrice al trasferimento.

In passato già la Corte Costituzionale (C. Cost. N. 350/2003, N. 167/1999, N. 467/2002) aveva evidenziato il ruolo fondamentale della famiglia nella cura e nell'assistenza dei soggetti portatori di handicap, sottolineando che una tutela dei soggetti deboli richiede, oltre alle necessarie prestazioni sanitarie e di riabilitazione, anche la cura e, soprattutto, la continuità delle relazioni costitutive della personalità umana.

In conformità a tale orientamento, anche la recente giurisprudenza di legittimità - principio di diritto ripreso anche nella sentenza in commento - ha affermato che “il diritto del lavoratore a non essere trasferito ad altra sede lavorativa senza il suo consenso non può subire limitazioni anche allorquando la disabilità del familiare non si configuri come grave risultando la sua inamovibilità - nei termini in cui si configuri come espressione del diritto all’assistenza del familiare comunque disabile - giustificata dalla cura e dall’assistenza da parte del lavoratore al familiare, sempre che non risultino provate da parte del datore di lavoro - a fronte della natura e del grado di infermità (psico-fisica) del familiare - specifiche esigenze datoriali che, in un equilibrato bilanciamento tra interessi, risultino effettive, urgenti e comunque insuscettibili di essere diversamente soddisfatte” (cfr. C. Cass. N. 9201/2012).

In sostanza, il diritto del lavoratore che assiste un familiare con handicap a non essere trasferito senza il proprio consenso ad un’altra sede di lavoro non presuppone obbligatoriamente che la disabilità del familiare abbia una connotazione di gravità. Secondo la Corte, infatti, l’art. 33 comma 5 della L. n. 104/1992 deve essere interpretato alla luce dei principi costituzionali e comunitari di tutela della persona disabile: leggendo la norma nel più ampio contesto della Costituzione Italiana (art. 3), della Carta di Nizza (art. 26) e della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei disabili (ratificata con L. n. 18/2009), il concetto di gravità dell’handicap da cui è affetto il disabile va inteso in senso relativo. Ne consegue che il trasferimento del lavoratore che assiste un familiare

affetto da handicap è vietato anche quando la disabilità non presenta connotazione di gravità e, dunque, anche quando il lavoratore non benefici dei permessi di cui all’art. 33 comma 3 della L. n. 104/1992, a condizione che il datore di lavoro non possa contrapporre l’esistenza di insostituibili ed urgenti esigenze aziendali.

Pertanto, a meno che l’azienda non riesca a dimostrare che l’adibizione del singolo lavoratore presso la nuova sede di lavoro sia dipesa da “insostituibili ed urgenti esigenze aziendali” e che il trasferimento sia motivato dalla necessità di impiegare la sua specifica professionalità proprio in quella sede, questi ha diritto a non essere trasferito senza il proprio consenso. ■

FLASH

IL CONTROLLO SU E-MAIL E SMARTPHONE DEL DIPENDENTE NON DEVE ESSERE ECCESSIVO

Con provvedimento del 22 dicembre scorso (pubblicato sulla Newsletter n. 424 del 17 febbraio 2017), il Garante per la privacy ha ribadito, conformemente ai propri precedenti, che l’accesso in maniera indiscriminata ed eccessiva alla posta elettronica o ai dati personali contenuti negli smartphone in dotazione del personale, da parte del datore di lavoro, è un comportamento illecito.

L’Autorità riconosce così che se, da un lato, è da ritenersi ammissibile per l’azienda procedere a verificare l’esatto adempimento della prestazione lavorativa ed il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro da parte dei dipendenti, allo stesso tempo tale controllo non può porsi come massivo, prolungato e indiscriminato.

Il Garante, in particolare, non manca di ricordare che è proprio la normativa sul controllo a distanza, contenuta nell’art. 4, l. n. 300/1970, a vietare simili ed intensi controlli, con ciò mettendo un freno a quelle interpretazioni che vedevano nella riformulazione della disposizione in questione da parte del Jobs Act una vera e propria via libera al datore di lavoro nel controllare i propri dipendenti, specialmente per ciò che concerne gli strumenti di lavoro.

Per rendersi conto del significato delle precisazioni del Garante, nel caso esaminato dall’Autorità l’azienda è stata censurata in quanto, oltre a non aver fornito un’adeguata informativa preventiva su modalità e finalità degli strumenti elettronici dati in dotazione, né sul trattamento dei dati, aveva conservato copia di tutta la corrispondenza per ben 10 anni; un tempo sproporzionato rispetto allo scopo del trattamento. Era poi emerso che la società conservava copia di tutta la corrispondenza per 6 mesi successivi alla cessazione del rapporto, senza però consentire agli ex dipendenti di consultarla ed, altresì, che le informazioni venivano girate a terzi senza autorizzazione, quindi all’insaputa dei lavoratori.

Publico impiego e falsa attestazione della presenza in servizio: la Cassazione ci mette una toppa

di Giovanni Calvellini

«Convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato». Era questo il primo degli obiettivi che la legge delega n. 15/2009 (art. 2, comma 1, lett. a) si proponeva di raggiungere con la riforma della disciplina del rapporto di lavoro pubblico che sarebbe poi stata attuata dal legislatore delegato con il d.lgs. n. 150/2009.

Al di là dell'affermazione di principio dal sapore fortemente propagandistico, la c.d. riforma Brunetta si è mossa nella direzione opposta, rafforzando la specialità della disciplina del pubblico impiego contrattualizzato a scapito dell'armonizzazione tra settore pubblico e privato.

In particolare, il citato decreto delegato ha inciso in maniera significativa sull'assetto delle fonti, da un lato, ridimensionando il ruolo della contrattazione collettiva, dall'altro, ampliando - ben oltre quanto avviene per il lavoro privato - l'area d'intervento della disciplina per legge.

Ebbene, una delle materie su cui questa rilegificazione si è avvertita con maggior forza - con l'obiettivo dichiarato «di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici contrastando i fenomeni di scarsa produttività e assenteismo» (art. 7, comma 1, legge n. 15/2009) - è quella delle modalità d'esercizio del potere disciplinare da parte della PA datrice di lavoro.

È noto che il metodo cui il legislatore del 2009 ha voluto ricorrere per riformare il lavoro pubblico è quello (a dir poco) superficiale de "il bastone e la carota". Se la carota era rappresentata da un sistema di premialità per i dipendenti pubblici ritenuti meritevoli, il bastone era invece identificato nell'introduzione di un rigido meccanismo sanzionatorio dei "fannulloni". Nella

convinzione che tale rigidità “punitiva” non avrebbe potuto essere garantita dalla contrattazione collettiva (che, secondo il legislatore, aveva - fino ad allora - dato prova di inefficienza), è stata introdotta del d.lgs. n. 165/2001 una dettagliata disciplina legale del potere disciplinare delle PA, così restringendo al massimo l’area di operatività dell’autonomia privata in materia.

La riforma Brunetta ha sottratto alla contrattazione collettiva la regolamentazione del procedimento (art. 55-bis, d.lgs. n. 165/2001) e ha reso obbligatoria l’azione disciplinare, prevedendo sanzioni per il caso di inerzia da parte di coloro che sono incaricati di intraprenderla (art. 55-sexies, comma 3, d.lgs. 165/2001).

Quanto agli aspetti sostanziali della disciplina, l’art. 55, d.lgs. n. 165/2001 - nel testo risultante a seguito della riforma Brunetta - ha continuato a riconoscere ai contratti collettivi il compito di individuare le sanzioni applicabili alle varie forme di illecito disciplinare dagli stessi tipizzate, salvo quanto previsto da quelle disposizioni degli artt. 55 ss. che definiscono direttamente infrazioni disciplinari e relative conseguenze sanzionatorie. Tra queste previsioni legali, un ruolo di primo piano va riconosciuto all’art. 55-quater, d.lgs. n. 165/2001, il quale descrive i casi in cui è irrogata «comunque» la sanzione del licenziamento («ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo»), includendovi - tra l’altro - l’ipotesi della «falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l’alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente» (comma 1, lett. a).

E proprio in relazione alla fattispecie citata da ultimo si è recentemente pronunciata la Corte di Cassazione (Cass. 1° dicembre 2016, n. 24574).

Il caso portato all’attenzione del Supremo Collegio riguarda il licenziamento disciplinare irrogato ex art. 55-quater ad un lavoratore pubblico allontanatosi dal posto di lavoro senza timbrare.

La Corte rigetta il ricorso del lavoratore e nella motivazione chiarisce, anzitutto, che le fattispecie legali di licenziamento individuate dall’art. 55-quater (comma 1, lett. a-f e comma 2) sono aggiuntive rispetto a quelle catalogate dal contratto collettivo, le cui clausole, in caso di difformità dal dettato della citata disposizione, devono ritenersi sostituite di diritto ex artt. 1339 e 1419, comma 2 cod.civ.

Secondo la Corte, pertanto, anche dopo il 2009, continua ad essere rimesso all’autonomia collettiva il

compito di identificare le infrazioni disciplinari e le relative sanzioni nei vari comparti; tuttavia, essa non può in alcun modo modificare le fattispecie legali di licenziamento tipizzate dall’art. 55-quater, le quali sono da ritenersi assolutamente inderogabili.

Sul punto, a dir il vero, non si erano registrate significative divergenze di opinioni, essendo chiaramente evincibile dal quadro normativo il carattere inderogabile delle fattispecie di recesso di fonte legale. Un aspetto su cui invece si è verificato dibattito in dottrina è quello della configurabilità o meno di un automatismo nell’irrogazione della sanzione espulsiva al ricorrere di una delle ipotesi legali di recesso.

Come si è visto, infatti, l’art. 55-quater stabilisce che la sanzione espulsiva si applica «comunque» a una serie di ipotesi ivi elencate. Anche se alcuni avevano sostenuto che l’utilizzo del citato avverbio escludesse la valutazione di proporzionalità tra sanzione disciplinare e fatto addebitato in quanto compiuta già in astratto dalla legge, era prevalsa l’opinione di coloro che, valorizzando il richiamo - contenuto nell’art. 55, d.lgs. n. 165/2001 - all’art. 2106 c.c. e la consolidata giurisprudenza costituzionale che vietava qualunque automatismo nell’applicazione delle sanzioni disciplinari (cfr. C. cost. 14 ottobre 1988, n. 971), qualificavano la proporzionalità come un requisito di legittimità del provvedimento disciplinare, anche per le fattispecie legali ex art. 55-quater.

La sentenza in commento - dando seguito ad un orientamento già espresso in altri precedenti della Corte - accoglie questa seconda tesi e, dopo aver escluso la configurabilità in astratto di qualsiasi automatismo nell’irrogazione di sanzioni disciplinari, afferma, proprio con riguardo al disposto dell’art. 55-quater, che permane «il sindacato giurisdizionale sulla proporzionalità della sanzione rispetto al fatto addebitato (giusta il perdurante richiamo all’art. 2106 c.c., da parte dell’art. 55, comma 2) [...] con conseguente possibilità per il giudice di annullamento della sanzione “eccessiva”, proprio per il divieto di automatismi sanzionatori, non essendo in definitiva possibile introdurre, con legge o con contratto, sanzioni disciplinari automaticamente consequenziali ad illeciti disciplinari» (nello stesso senso, Cass. 26 gennaio 2016, n. 1351; Cass. 23 agosto 2016, n. 17259; Cass. 24 agosto 2016, n. 17304; Cass. 25 agosto 2016, n. 17335; Cass. 19 settembre 2016, n. 18326).

La Cassazione così “mette una toppa” a quelle carenze del legislatore che rischiavano di condurre ad esiti contrari ai principi del nostro ordinamento. Si pensi proprio

all'ipotesi della falsa attestazione della presenza a lavoro (lett. a): l'art. 55-quater se interpretato rigidamente alla lettera avrebbe comportato il licenziamento tanto per colui che quotidianamente si fa passare il badge dal collega mentre è sdraiato sul divano di casa, quanto per colui che una sola volta si reca al bar a prendere il caffè senza farlo risultare negli appositi sistemi.

È evidente che accomunare sotto il profilo sanzionatorio (licenziamento in tronco in entrambi i casi) ipotesi così diverse costituisce una violazione - quantomeno - del canone di ragionevolezza che invece, ai sensi dell'art. 3 Cost., deve necessariamente presidiare il sistema disciplinare nel lavoro sia privato che pubblico.

Infine, ancora con la sentenza in commento, la Cassazione fornisce chiarimenti sui confini della fattispecie della «falsa attestazione della presenza in servizio» ex art. 55-quater, stabilendo che vi rientrano «tutti i casi in cui la timbratura, o altro sistema di registrazione della presenza in ufficio, mira a far risultare falsamente che il lavoratore è rimasto in ufficio durante l'intervallo temporale compreso tra le timbrature/registrazioni in entrata e in uscita». Non è pertanto necessario, affinché si configuri l'illecito disciplinare sub lett. a, che il lavoratore abbia materialmente alterato o manomesso il sistema di rilevazione delle presenze, essendo il semplice allontanamento non registrato già di per sé sufficiente a indurre la PA datrice in errore circa la presenza sul luogo di lavoro e, quindi, a integrare le richieste «modalità fraudolente» (nello stesso senso, Cass. 23 agosto 2016, n. 17259; Cass. 6 settembre 2016, n. 17637; Cass. 14 dicembre 2016, n. 25570).

Peraltro, è significativo ricordare che, in tema di falsa attestazione della presenza in servizio, è recentemente intervenuto il legislatore (d.lgs. n. 116/2016, per la cui analisi si rinvia a Bollettino Diritti&Lavoro n. 5/2016) introducendo un procedimento disciplinare accelerato per «bastonare» i c.d. «furbetti del cartellino». La premura con cui, nell'ambito di un'ampia delega a riformare la PA (cfr. legge n. 124/2015, c.d. riforma Madia), il Governo Renzi ha dettato una regolamentazione specifica per il fenomeno in parola (in anticipo di mesi rispetto alle riforme strutturali) dimostra che la riflessione politica sulla disciplina del pubblico impiego è molto lontana dall'individuare i veri problemi del settore. Certo, sventolare il vessillo della lotta all'impiegato pubblico «fannullone» è molto più remunerativo in termini elettorali che dar vita ad una riforma di sistema. È lecito pensare, però, che, finché si continuerà ad approcciarsi al problema a suon di slogan, difficilmente si potranno ottenere miglioramenti in punto di efficienza della PA. ■

FLASH

CO.CO.CO SENZA ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE?

Con il Messaggio n. 626 dell'8 febbraio 2017, l'INPS ha affermato che, in assenza di disposizioni normative, non sarebbe stato più possibile erogare in favore dei co.co.co. che rimangono privi di occupazione, alcun sussidio.

In effetti, l'assegno di disoccupazione previsto in favore dei cosiddetti parasubordinati è sempre stato un istituto dal carattere prettamente «sperimentale», quindi, come tale, temporaneo e mai strutturale.

Nonostante, infatti, i proclami che accompagnarono l'emanazione del decreto sugli ammortizzatori sociali da parte del Governo Renzi nell'ambito della più generale riforma del mercato del lavoro chiamata Jobs Act, ovvero il d.lgs. n. 22/2015, la misura in favore dei co.co.co. fu introdotta solo sino al 31 dicembre 2016.

L'INPS ha così voluto subito evidenziare come dal 1° gennaio 2017, di fatto la misura non esisteva più.

È tuttavia notizia di questi giorni che il Governo, in sede di conversione del decreto «milleproroghe», ha fatto approvare al Parlamento un emendamento con il quale proroga al 30 giugno 2017 l'assegno di disoccupazione in questione.

Siamo così di fronte ad un «tappabuchi» (l'ennesimo) da parte del Governo, che posticiperà soltanto di qualche mese la problematica.

Evidente, comunque, che, al di là dei proclami, appunto, il tema degli ammortizzatori sociali non è stato oggetto di alcuna rivoluzione negli ultimi anni e come appaia lontano il momento in cui tutti i tipi di lavoratori, a prescindere dalla tipologia contrattuale in forza della quale sono impiegati, godranno di benefici di disoccupazione in forma stabile e sicura.