

01 / 2017

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato

2 su 3

*Dopo la decisione
della Consulta sull'art.18
la partita del referendum
resta aperta su voucher e appalti*

Il nuovo CCNL dei metalmeccanici,
unitario dopo anni di
accordi separati

La Cassazione sull'art.18
nel pubblico impiego
e sulla tutela previdenziale
nel part-time verticale

Libertà d'impresa e tutela
dell'occupazione secondo
la Corte di giustizia

01

Gennaio 2017

01

**Contrordine compagni:
si vota solo su voucher e appalti.
Forse.**

di Ivan Petrone

02

**Firmato il CCNL dei metalmeccanici:
ritrovata l'unità sindacale su un nuovo
modello di contratto**

di Marco Tufo

04

**Ottime notizie (finalmente) per i
part-time verticali sul fronte previdenziale.**

di Andrea Ranfagni

06

**Al dipendente pubblico continua ad
applicarsi il "vecchio" art.18.
La Cassazione conferma che il trattamento
differenziato è giustificato**

di Francesca Bassetti

08

**La libertà d'impresa prima di tutto.
La Corte di giustizia censura la legge greca
sui licenziamenti collettivi perchè tutela
"troppo" l'occupazione**

di Giovanni Orlandini

10

Addio mobilità: dal 2017 NASpl per tutti

di Adele Pasquini

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

Francesca Bassetti
Livia Irtinni
Adele Pasquini
Ivan Petrone
Andrea Ranfagni
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.

Contrordine compagni: si vota solo su voucher e appalti. Forse

di Ivan Petrone

Come noto dei 3 referendum proposti dalla Cgil, solo 2 sono usciti indenni dal vaglio di ammissibilità della Corte costituzionale. E' stato bocciato quello più significativo, che avrebbe cancellato le riforme della disciplina del licenziamento dei governi Renzi e Fornero e ripristinato il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento ingiustificato, estendendolo a tutti i lavoratori impiegati in unità produttive con più di 5 dipendenti. Ciò in ragione del suo carattere manipolativo, quindi tale da configurare un referendum propositivo e non meramente abrogativo come impone l'art.75 Cost.

L'effetto più rilevante di tale decisione non riguarda soltanto il mercato del lavoro, anche se è ovvio che la strada per una revisione del Jobs Act e della disciplina dei licenziamenti adesso diventa tutta in salita. La decisione della Corte incide in primo luogo sul diritto di voto e segna un significativo cambiamento nei suoi orientamenti giurisprudenziali in merito al carattere "manipolativo" del quesito referendario. Basti a tal proposito ricordare che nel 1994 la Consulta ammise un quesito che portò a riformulare il criterio di selezione dei sindacati abilitati a costituire RSA in azienda, attraverso una chirurgica operazione sull'originario art.19 dello Statuto dei lavoratori ben più "manipolativa" e "creativa" di quella bocciata sull'art.18 (sentenza n.1/1994). Il fatto che la Corte muti la propria giurisprudenza non è né uno scandalo né una clamorosa novità: è già successo in passato e succederà ancora. La Costituzione "materiale" cambia con il cambiare dei tempi. Ma è un fatto che questo è ciò che è avvenuto l'11 gennaio; e questo fatto condizionerà i giudici costituzionali quando saranno chiamati ad esprimersi su futuri quesiti referendari. Ed è un fatto che gli spazi di democrazia in questo paese non ne escono ampliati.

Restano in piedi gli altri due quesiti referendari, l'uno teso ad abrogare la normativa sul lavoro accessorio (i c.d. voucher), l'altro a ripristinare il principio della responsabilità solidale nelle catene di appalti, indebolito dalla riforma Fornero. Non è scontato però neppure che i referendum superstiti si tengano davvero. A rischio è quello sui voucher, che potrebbe decadere qualora il governo decidesse di regolare ex novo la materia, abrogando al contempo la disciplina vigente ed eliminando quindi le norme oggetto del quesito. Se così sarà, resterebbe in piedi solo il referendum sugli appalti; uno scenario certo non auspicabile per i proponenti.

Nel merito, con la vittoria del sì al primo quesito scomparirebbe l'istituto del lavoro accessorio, introdotto con la c.d. riforma Biagi (d.lgs. 276/03) e riformato più volte, da ultimo con il Jobs Act (artt. 48-50, d.lgs. 81/15). Come noto tale istituto, nato come strumento di emersione del lavoro sommerso, ne ha in realtà favorito l'ulteriore diffusione in ragione della sua progressiva liberalizzazione in tutti i settori produttivi e dell'impossibilità di controllarne l'utilizzo; impossibilità confermata dal più recente restyling operato con il

decreto correttivo del Jobs Act (d.lgs. 185/16), che solo in teoria ne garantisce la tracciabilità, ma nei fatti non risolve né il problema della totale inefficacia dei controlli, né quello della mancanza di sanzioni capaci di costituire un effettivo deterrente contro gli abusi. L'oggettiva impossibilità di garantire un utilizzo sensato dei voucher (quale potrebbe in teoria essere quello di semplificare gli oneri burocratici per lo svolgimento di lavoretti meramente occasionali), è all'origine della richiesta referendaria di una loro radicale abrogazione.

Per delegittimare il referendum si è anche affermato che l'abrogazione del lavoro accessorio determinerebbe un vuoto legislativo, condannando i lavoratori impiegati in attività occasionali al lavoro nero. Naturalmente ciò è falso: si tornerebbe semplicemente alla situazione precedente la riforma Biagi, con la differenza (non secondaria) che gli strumenti per un uso flessibile della forza lavoro si sono nel frattempo moltiplicati. Ragion per cui, al posto dei voucher, un datore avrebbe comunque un'ampia scelta tra le molteplici tipologie contrattuali di carattere temporaneo esistenti, ivi comprese le collaborazioni coordinate e continuative (di carattere occasionale, appunto) riportate a nuova vita proprio dal Jobs Act. Ciò che verrebbe meno è il monstrum giuridico di un rapporto di lavoro di fatto privo di alcuna "copertura" contrattuale e che lascia il lavoratore in una terra di nessuno dove i più elementari diritti non trovano cittadinanza.

Grazie al referendum in materia di appalti, invece, si ripristinerebbe la disciplina della responsabilità solidale come regolata prima della riforma Fornero (L. 92/12). In particolare verrebbero meno le disposizioni che limitano la responsabilità "oggettiva" dell'impresa committente per i crediti di lavoro dell'impresa appaltatrice. L'art. 29, comma 2, d.lgs. 276/03 nella versione post-Fornero infatti da una parte affida alla contrattazione collettiva nazionale il compito di individuare metodi e procedure di controllo preventivo della prima sulla seconda, tali da escludere il vincolo solidale; dall'altra impone al lavoratore un obbligo di agire in via preventiva nei confronti del proprio datore, permettendo l'azione nei confronti del committente solo in caso di infruttuosa escussione del patrimonio di quest'ultimo (c.d. beneficio della preventiva escussione).

Si tratterebbe di un significativo irrigidimento del vincolo solidale, ovviamente non visto di buon occhio dalle imprese; anche se c'è da dire che il referendum lascerebbe comunque in vita sia la disciplina speciale vigente nell'ambito degli appalti pubblici (essendo le pubbliche amministrazioni escluse dal vincolo solidale), sia il controverso art. 8, L.148/11 che consente di derogare al regime della solidarietà negli appalti attraverso i contratti aziendali "di prossimità".

Ma il punto non è ovviamente questo: un simile quesito, da solo, non può certo giustificare una tornata referendaria. ■

Firmato il CCNL dei metalmeccanici: ritrovata l'unità sindacale su un nuovo modello di contratto

di Marco Tufo

Il 26 novembre 2016, Federmeccanica, Assisital, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil hanno sottoscritto il rinnovo del CCNL dei metalmeccanici, che avrà scadenza il 31 dicembre 2019. Successivamente, il 19, 20 e 21 dicembre, si è tenuto nelle aziende il referendum per l'approvazione dell'accordo, che ha visto prevalere, con l'80% dei voti, il SI. Ad oggi, dunque, il nuovo CCNL è pienamente operativo nel settore metalmeccanico.

Ci sono voluti tredici mesi di trattative, venti ore di sciopero e numerose manifestazioni, presidi e assemblee nelle fabbriche, per veder nascere quella che appare come un'intesa di rilevante importanza nelle relazioni industriali italiane. Il CCNL, infatti, segna la ritrovata unità sindacale tra i confederali nel settore metalmeccanico dopo otto anni di accordi separati. Tenendo in considerazione questo dato l'intesa può considerarsi un successo, ed è letta dai firmatari come una decisa risposta delle parti sociali alla crisi economica che ha portato alla perdita di oltre 300.000 posti di lavoro nel settore metalmeccanico. Ben diversa invece la lettura del CCNL da parte dei sindacati di base, che ne contestano le principali novità. E' infatti soprattutto il contenuto del nuovo CCNL a meritare attenzione, in ragione della qualità delle regole che configurano un profondo cambiamento di cultura sindacale: un cambiamento che si può sintetizzare nello scambio tra minori aumenti salariali e più prestazioni di welfare, ottenute attraverso un'apertura ad una logica più partecipativa a livello aziendale.

Venendo, quindi, agli aspetti più tecnici del contratto, ma anche con maggiori ricadute pratiche sui lavoratori, i sindacati ottengono, per il triennio di vigenza del contratto, un aumento salariale pari a € 92,68 al mese.

Tale somma, tuttavia, non viene erogata integralmente in busta paga ma deve ripartirsi come segue: € 51,7 mensili, a titolo di adeguamento della retribuzione all'inflazione; € 7,69, a titolo di aumento sulla previdenza; € 12 sulla sanità; € 13,6 di welfare; € 7,69 quale quota per la formazione continua.

Nello specifico, la somma risulta da un insieme di regole nuove, che potrebbero fungere da paradigma per i futuri contratti collettivi, in particolare con riguardo al sistema di coordinamento tra contratto di primo e secondo livello congegnato dall'accordo.

In primo luogo, viene sperimentato un nuovo sistema di adeguamento dei minimi tabellari all'inflazione. Viene infatti superato il modello precedente, prevedendosi un adeguamento della retribuzione ex post. In sintesi, a partire da maggio 2017, e ciò per ogni anno di vigenza del contratto, le parti sociali si incontreranno per calcolare, in base ai dati ISTAT, il valore dell'inflazione dell'anno precedente. Più precisamente, l'adeguamento si farà a giugno di ogni anno sulla base dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato a livello europeo (Ipc). Con decorrenza 1° gennaio 2017, inoltre, gli aumenti dei minimi tabellari assorbiranno quelli individuali, salvo il caso in cui questi ultimi siano stati concessi mediante una clausola di non assorbibilità. All'assorbimento, peraltro, saranno soggetti anche gli incrementi fissi della retribuzione concordati a livello aziendale, con esclusione degli importi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione (ad esempio le indennità/maggiorazioni per lavoro straordinario, turni, notturno, festivo). Questa ultima regola assume rilievo per comprendere quale ruolo il nuovo accordo abbia assegnato al contratto aziendale nella materia degli incrementi retributivi. Infatti, si prevede il rafforzamento degli osservatori paritetici territoriali e nazionale, in materia di monitoraggio e analisi dei Premi di risultato, e l'aggiornamento dei loro compiti, con la finalità di diffondere e promuovere, in attuazione dell'Accordo Interconfederale del 14 luglio 2016, una contrattazione collettiva aziendale che abbia come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. In sostanza, dunque, il contratto aziendale dovrà determinare aumenti retributivi variabili, parametrati, ad esempio, all'andamento dell'impresa. Questo meccanismo, dovrebbe consentire un adeguamento delle retribuzioni all'inflazione più realistico rispetto al passato, attesa la sua operatività ex post, e stimolare la produttività aziendale mediante il contratto di secondo livello, circoscrivendone, di conseguenza, la funzione.

In secondo luogo, con riguardo alla previdenza complementare, si è previsto, a decorrere dal gennaio 2017, un innalzamento della contribuzione aziendale al fondo COMETA, dall'1,6% al 2% dei minimi contrattuali, laddove l'aliquota a carico dei lavoratori iscritti sarà pari all'1,2%.

Quanto all'assistenza sanitaria integrativa, l'accordo la estende sostanzialmente a tutti i metalmeccanici, circa 1,6 milioni, a decorrere dal 1° ottobre 2017. Tale assistenza, inoltre, è destinata anche ai familiari fiscalmente a carico e ai conviventi di fatto dei lavoratori, in analoghe condizioni reddituali, di cui alla legge Cirinnà (l.n.76/2016). Ma soprattutto l'assistenza sanitaria integrativa sarà integralmente a carico dell'azienda, la quale sarà tenuta a una contribuzione di € 156 annui, al fine dell'iscrizione al fondo mètaSalute.

Novità importanti sono state previste in tema di welfare aziendale e formazione.

Sul primo aspetto, il nuovo contratto prevede, a partire dal 1° giugno 2017, l'attivazione a favore di tutti i dipendenti di piani di flexible benefits detassati (ad esempio, buoni pasto, buoni benzina o spese scolastiche), per un massimo di € 100, da elevare a € 150 nel giugno 2018 e ad € 200 nel giugno 2019. È evidente la rilevanza di tali misure in un contesto storico, come quello attuale, in cui il ruolo dello Stato sociale e dei suoi servizi si fa sempre più ridotto.

Sul secondo aspetto, il contratto prevede, dal 1° gennaio 2017, 24 ore annue di formazione continua per i lavoratori a tempo indeterminato, i cui costi saranno sostenuti direttamente dall'azienda, fino a un massimo di € 300 nel triennio 2017-2019. Anche questa misura è fondamentale, ed è stata salutata dal fronte sindacale come un significativo investimento sulla professionalità dei lavoratori e, quindi, sul capitale umano.

Altri punti rilevanti dell'accordo riguardano la corresponsione di una somma forfettaria pari ad € 80 (lordi), a titolo di una tantum, nella busta paga di marzo 2017 dei lavoratori al tempo in forza all'impresa; l'istituzione, su richiesta delle parti, di un comitato di partecipazione in imprese di grandi dimensioni, composto in ugual misura da rappresentanti sindacali e datoriali, con funzioni consultive riguardo alle strategie aziendali; l'istituzione di una Commissione che fornisca indirizzi sulla sperimentazione di forme partecipative e di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa; la valutazione sulla promozione di forme di lavoro agile nelle aziende, dopo l'approvazione del DDL n.2233/2016 sul tema da parte del Parlamento.

Anche guardando alle previsioni citate da ultimo, e volendo valutare complessivamente il nuovo CCNL, questo si propone come prototipo per un nuovo sistema di relazioni industriali non solo del settore metalmeccanico, ma di tutto il mondo del lavoro. È quanto sembra ritenere lo stesso Segretario generale della Fiom-Cgil Maurizio Landini, per il quale il nuovo accordo non è un contratto "di scambio" ma "un contratto pulito che sperimenta anche cose nuove". In altre parole, secondo i firmatari mediante il nuovo CCNL si è raggiunto un soddisfacente punto di equilibrio tra gli obiettivi di produttività, cari ai datori di lavoro, e le richieste dei lavoratori, tese ad evitare negoziazioni al ribasso sui diritti e a conquistare maggiori spazi di partecipazione.

Un ostacolo all'applicazione di questo nuovo modello contrattuale, a ben vedere, potrebbe rinvenirsi proprio nel settore metalmeccanico. L'accordo in questione, infatti, è anche il primo CCNL unitario che non vede tra i firmatari la Fiat (oggi Fca), la quale continua ad applicare un contratto separato di gruppo. Va tuttavia considerato che il contratto offre condizioni vantaggiose per i datori, in particolare in termini di stimoli alla produttività, e valorizza la contrattazione di secondo livello, come da sempre preteso da Fiat; sarebbe quindi difficilmente giustificabile la resistenza dell'azienda automobilistica all'importazione del nuovo modello delineato dalle parti sociali. ■

FLASH

Costituisce giusta causa di licenziamento il rifiuto di eseguire una disposizione preliminare al trasferimento

Costituisce giusta causa di licenziamento il rifiuto di eseguire una disposizione preliminare al trasferimento.

La Corte Suprema di Cassazione, con sentenza n. 23656 del 2016, ha stabilito che è licenziabile per giusta causa il dipendente che si oppone al trasferimento tentando di bloccare indirettamente la decisione aziendale attraverso il rifiuto di consegnare al datore di lavoro i documenti necessari. Nel caso di specie, un lavoratore che prestava opera come guardia giurata era stato informato del suo trasferimento per esigenze organizzative presso una diversa sede di lavoro ed era stato quindi invitato a far pervenire i documenti necessari all'ottenimento del decreto prefettizio indispensabile per lo svolgimento dell'attività di guardia giurata. Senonché il lavoratore, contrario al trasferimento, aveva posto in essere un comportamento meramente ostruzionistico, omettendo di fornire la documentazione richiesta dalla datrice di lavoro, senza però aver previamente contestato la legittimità del trasferimento stesso. A fronte dell'inadempimento del lavoratore, l'azienda aveva avviato un procedimento disciplinare che si era concluso con il licenziamento per giusta causa.

La Corte d'appello, nel confermare la decisione del giudice di primo grado che aveva rigettato la domanda proposta dal dipendente diretta ad ottenere l'accertamento della illegittimità del licenziamento intimatogli, ha ritenuto che il trasferimento fosse legittimo e quindi che il comportamento del lavoratore non potesse trovare giustificazione nell'art. 1460 c.c., né nella necessità di reagire a un esercizio abusivo del potere datoriale. Pertanto, il rifiuto di eseguire una disposizione aziendale al fine di impedire l'adozione del relativo provvedimento, senza formulare alcuna formale contestazione riguardo al trasferimento medesimo, integrava comportamento contrario ai principi di correttezza e buona fede e configurava atto di insubordinazione.

A seguito del ricorso in cassazione proposto dal lavoratore, la Suprema Corte ha rigettato lo stesso chiarendo che il lavoratore, anziché frapporre una condotta omissiva rispetto alla consegna dei documenti richiesti dalla società per dar corso al suo trasferimento, avrebbe dovuto contestare il provvedimento aziendale in modo formale al fine di impedirne l'adozione. Né vale invocare una pretesa invalidità del trasferimento, ad avviso della Cassazione, per giustificare una forma di autotutela da parte del dipendente rispetto alla lesione dei suoi diritti contrattuali, in quanto il rifiuto di eseguire una disposizione aziendale preliminare al trasferimento, proprio per evitare il cambio di sede, costituisce insubordinazione e contravviene ai principi di correttezza e buona fede nella gestione del rapporto di lavoro.

Ottime notizie (finalmente) per i part-time verticali sul fronte previdenziale. Sussiste il diritto ad un'anzianità contributiva per l'intero anno a prescindere dai periodi effettivamente lavorati

di Andrea Ranfagni

Con la Sentenza n. 22936 del 10 novembre 2016, la Corte di Cassazione ha riconosciuto il diritto dei lavoratori titolari di un part-time verticale a vedersi riconosciuta un'anzianità contributiva piena per l'intero anno (52 settimane), quindi a spalmare i contributi versati anche per le settimane non lavorate.

La decisione dà seguito ad alcuni precedenti della Cassazione arrivati nel corso dell'ultimo biennio (si vedano sentenze n. 23948 e 24647/2015 e 8565/2016).

Si assiste così al consolidamento di un importante orientamento giurisprudenziale, che rischia di cambiare profondamente il sistema previdenziale dei lavoratori in questione, i quali vedranno anticipato il giorno della maturazione del diritto a pensione, quanto meno sotto il profilo della cosiddetta "anzianità contributiva" richiesta.

La decisione in commento, come detto, dà seguito a dei precedenti degli ultimi anni. Non mancano però elementi di novità sotto il profilo delle motivazioni utilizzate per affermare il principio in questione, su cui merita soffermarsi.

Prima di entrare nel merito della decisione, però, pare opportuno fare chiarezza su quali sono i lavoratori part-time ai quali si fa riferimento.

Come noto, il contratto di lavoro a tempo parziale può conoscere varie tipologie.

La principale distinzione attiene a part-time "verticali" e part-time "orizzontali". La differenza risiede nel fatto che, mentre i part-time orizzontali sono lavoratori che lavorano gli stessi giorni, le stesse settimane e gli stessi mesi dei colleghi full-time, ma con un orario giornaliero ridotto, quelli

verticali non lavorano gli stessi giorni, le stesse settimane e gli stessi mesi dei colleghi full-time.

Nell'ambito, poi, dei part-time verticali, è possibile rinvenire ulteriori distinzioni. In particolare, laddove nell'ambito di tale tipologia saranno riscontrabili elementi di parificazione rispetto al part-time orizzontale, ad esempio perché per alcuni giorni della settimana si lavora a orari ridotti rispetto ai full-time, si parlerà di part-time cosiddetto "misto".

I part-time cui fa riferimento la decisione in commento sono, appunto, quelli verticali, i quali, in particolare, presentano delle settimane nel corso dell'anno di non lavoro e ciò sia perché totalmente escluse dal contratto in determinati periodi (ad esempio, per due mesi l'anno non si lavora o, analogamente, non si lavora per una settimana ogni mese), sia perché lavorano tutte le settimane, ma con meno giorni nel corso delle stesse, con la conseguenza che a fine anno il numero di settimane lavorate, sommando i vari giorni, risulterà inferiore.

Vi rientrano così anche i part-time verticali "misti", non avendo rilevanza, come si avrà modo di vedere fra poco, il numero di ore giornaliere svolte, bensì, appunto, il numero di settimane annue di non lavoro.

La tipologia in questione - ne è conferma il contenzioso da cui sono scaturite le sentenze degli ultimi anni - è molto diffusa, ad esempio, nel settore dei trasporti aerei, dove, come noto, vi sono periodi dell'anno di minor afflusso passeggeri.

Molto diffusa, altresì, nel settore educativo. Molte cooperative appaltatrici dei servizi educativi e scolastici dei Comuni, infatti, ricorrono ai tipi di contratto in analisi, proprio perché, nel

periodo estivo, le scuole e gli asili nido sono chiusi.

Il non lavorare in determinati periodi dell'anno è stato per i part-time verticali sino ad oggi, sul piano previdenziale, un grosso svantaggio.

Come noto, infatti, è ormai pacifico (della questione è stata interessata anche la Corte Costituzionale; si veda Sentenza n. 121/2006), che durante i periodi di non lavoro ai titolari di part-time verticale non spetta alcuna tutela previdenziale, a partire dall'indennità di disoccupazione e dall'indennità di malattia. La motivazione è sempre stata rinvenuta, almeno per ciò che concerne la disoccupazione, nel fatto che durante i periodi di sosta il rapporto di lavoro, in realtà, perdura. Si è cioè sempre titolari di un contratto di lavoro, circostanza che impedisce il verificarsi di uno stato di disoccupazione necessario per percepire il sussidio.

Con riferimento all'indennità di malattia, invece, è stato osservato che questa non spetta in quanto l'evento protetto in questo caso è una perdita di retribuzione, che, nel periodo di inattività, non è dovuta (si veda sul punto Corte di cassazione n. 12087/2003).

A tutto ciò, poi, si è sempre affiancata una presa di posizione da parte dell'INPS per ciò che concerne il numero di settimane annue coperte da contribuzione. Se un part-time verticale, infatti, effettua un estratto contributivo, noterà come risulteranno conteggiate per ogni anno solo le settimane frutto dei periodi effettivamente lavorati. Non risulteranno così conteggiate tutte e 52 le settimane annue.

Tale circostanza, come facilmente comprensibile, comporta per il part-time

verticale una più lenta maturazione dell'anzianità contributiva per andare in pensione. Il nostro sistema previdenziale, infatti, richiede per poter beneficiare della pensione sempre un requisito di anzianità contributiva, ovvero un tot di settimane di contribuzione accreditate. E ciò tanto che si ragiona in termini di solo requisito contributivo, quanto di requisito contributivo più età anagrafica.

Un part-time verticale, quindi, che non vede accreditate 52 settimane l'anno, ma solo quelle corrispondenti ai periodi di effettivo lavoro, maturerà il requisito contributivo molto più lentamente del collega full-time o part-time orizzontale che lavora tutti i giorni.

La posizione dell'INPS si è sempre fondata sulla previsione legislativa di cui all'art. 7, comma 1, d.l. n. 463/1983 in base al quale "Il numero dei contributi settimanali da accreditare ai lavoratori dipendenti nel corso dell'anno solare, ai fini delle prestazioni pensionistiche a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale ... è pari a quello delle settimane dell'anno stesso retribuite o riconosciute in base alle norme che disciplinano l'accREDITAMENTO figurativo ...".

Dal tenore di tale disposizione, in effetti, a prima vista sembrerebbe che le settimane di contributi da accreditare ogni anno è pari a quello delle settimane retribuite (quindi lavorate) ovvero coperte dalla cosiddetta "contribuzione figurativa" (ad esempio, nei periodi di disoccupazione).

Tuttavia, la disparità che da ciò ne deriva, soprattutto nel comparare lavoratori part-time verticali e lavoratori part-time orizzontali, è evidente. Questi ultimi, pur lavorando spesso e volentieri lo stesso tempo (se non meno) dei primi, per il solo fatto di lavorare tutti i giorni, vedono riconoscersi un'anzianità contributiva per l'intero anno. Ugualmente se la comparazione viene fatta con i full-time.

E' dalla presa d'atto di tale differenziazione che sono così scaturiti i contenziosi, al termine dei quali sono sfociate le decisioni della Cassazione sopra ricordate, compreso quella in commento.

In esse, in particolare, la Corte Suprema ha avuto modo di precisare che l'art. 7, comma 1, d.l. n. 463/1983 attiene solo al numero dei "contributi settimanali" e non al numero di settimane coperte da contribuzione, quindi all'anzianità contributiva tout court.

In altre parole, un conto sono i contributi versati e che nei part-time verticali non possono che essere e restare quelli effettivamente collegati

ai periodi di effettivo lavoro; altro discorso invece il numero di settimane annue, appunto, coperto da contribuzione, quindi la possibilità di spalmare i contributi versati su tutto l'anno e non solo sui periodi di effettivo lavoro. Tale ultimo diritto, afferma la Cassazione, non può che essere riconosciuto, pena una violazione del principio di parità di trattamento sancito dall'art. 3, comma 1, Costituzione che, appunto, si verificherebbe a discapito dei part-time verticali e a vantaggio dei colleghi part-time orizzontali, oltre che dei full-time e che non troverebbe alcuna giustificazione. Una disparità che, diversamente, non è ravvisabile considerando il solo diritto al numero di contributi, che non può essere che ancorato al lavoro effettivamente prestato, quindi tale da giustificare differenze di trattamento.

L'aspetto che certamente soddisferà i part-time verticali, oltre, ovviamente, al risultato finale, è che la Cassazione giustifica quest'ultimo non solo sulla base del divieto di discriminazione, ma anche evidenziando quegli aspetti che, come visto, in passato hanno portato a tutele previdenziali inferiori per la tipologia di lavoratori in questione. Se, infatti, nei part-time verticali i periodi di sosta non comportano sospensioni del rapporto di lavoro, non si vede il perché allora non si debba spalmare su tutto l'anno la contribuzione versata.

All'inizio del presente commento, poi, si è accennato che l'ultima decisione della Cassazione del novembre scorso contiene, in punto di motivazioni, una novità. La Suprema Corte risolve la questione direttamente sulla base dei principi del nostro ordinamento interno, senza stare a scomodare, come fatto nelle decisioni precedenti, il diritto dell'UE. Le sentenze della Cassazione precedenti, infatti, avevano richiamato apertamente e quale unico fondamento della decisione le previsioni contenute nella Direttiva UE 97/81 sul lavoro a tempo parziale (la quale ha come obiettivo quello di eliminare le discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro part-time), oltre che le sentenze della Corte di Giustizia UE (su tutte la Sentenza del 10 giugno 2010, cause riunite C-395/08 e C-396/08).

E' così che la Corte di Cassazione nella decisione del novembre scorso precisa che il richiamo al diritto euro-unitario non deve essere inteso nel senso che la materia del contendere è direttamente assoggettata alla disciplina di cui alla Direttiva UE 97/81, la

quale, come precisato dalla stessa Corte di Giustizia UE, non riguarda le pensioni legali di previdenza sociale. Tale richiamo serve solo a ricavare anche dal diritto sovranazionale una conferma del principio di parità di trattamento tra part-time e full-time, già ricavabile ai fini previdenziali dall'ordinamento interno.

La precisazione può sembrare di poco conto. A ben guardare, però, se, da un lato, può sembrare il tentativo di escludere il giudice europeo da questioni interne, dall'altro lato, può avere il vantaggio di evitare, visto comunque il risultato interpretativo positivo raggiunto per i lavoratori, eventuali rinvii alla Corte di Giustizia UE, che, come insegnato dal recente contenzioso sul precariato scolastico, rischiano comunque di allungare i percorsi giudiziari. Vero è, però, che se si assistesse ad un cambiamento di orientamento da parte della Cassazione, forse l'unica strada sarebbe un rinvio alla Corte di Giustizia UE.

Buone notizie, comunque, per i lavoratori part-time verticali: il diritto al riconoscimento di un'anzianità contributiva per tutto l'anno consente certamente di accorciare i tempi per la maturazione del diritto a pensione.

E' bene comunque ribadire che nulla cambia sotto il profilo dei contributi versati e accreditati, che saranno sempre i soliti, ma spalmati, appunto, su tutto l'anno. E ciò, purtroppo, ha la sua rilevanza ai fini della quantificazione dell'assegno mensile pensionistico, tenuto conto del meccanismo contributivo, che, come noto, è oramai la regola per il calcolo dell'importo della pensione.

Essendo quella in commento la quarta decisione che conferma un orientamento ormai da ritenersi consolidato, c'è da aspettarsi che l'INPS muterà da subito la propria posizione, evitando di costringere i lavoratori ad attivare azioni giudiziarie, con tutti i costi e i tempi che ciò comporta. ■

Al dipendente pubblico continua ad applicarsi il “vecchio” art.18.

La Cassazione conferma che il trattamento differenziato è giustificato

di Francesca Bassetti

Con la sentenza n. 20056 del 16 ottobre 2016, la Corte di Cassazione è tornata ad esprimersi in merito alla tutela applicabile al dipendente pubblico illegittimamente licenziato. Sul punto, come già segnalato in altri contributi su Diritti&Lavoro Flash, si sono sviluppati orientamenti contrastanti prima nelle Corti di merito e poi anche all'interno della stessa Corte di Cassazione.

La questione dibattuta è l'applicabilità o meno delle incisive modifiche apportate all'art. 18 l. 300/70 dalla l. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero) al licenziamento di dipendenti pubblici assoggettati al regime privatistico, per i quali l'art. 51 d.lgs. 165/2001 rinvia all'art. 18 “e successive modificazioni”. Come evidente, il problema è di grande importanza, stante la sostanziale differenza di tutela che deriva da un'opzione o dall'altra.

Nel senso che le modifiche sarebbero applicabili anche al lavoro pubblico contrattualizzato si è espressa la Corte di Cassazione con sentenza n. 24157 del 26.11.2015. Ciò proprio sulla base del rinvio “mobile”(esteso alle successive modifiche) di cui all'art. 51 sopra citato. Occorre però precisare che, anche in tale caso, la Corte ha ritenuto l'estensione non totale ma soggetta ad adattamenti in ragione della specifica disciplina del rapporto di lavoro del pubblico dipendente. In particolare, poiché le norme poste a presidio del procedimento disciplinare hanno il carattere di norme imperative (in particolare, art. 55 bis d.lgs. 165/2001, come espressamente previsto dall'art. 55 medesimo d.lgs.), la loro violazione comporterebbe anche in tale prospettiva l'applicazione della tutela reintegratoria piena (licenziamento nullo, perché contrario a norme imperative) di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 18 SL come novellato dalla l. 92/12, in luogo della debole tutela risarcitoria invece accordata per violazioni della procedura di cui all'art. 7 SL in danno a dipendenti di soggetti privati (scioglimento del rapporto e indennità commisurata tra 6 e 12 mensilità).

La sentenza in commento, disattendendo espressamente tale precedente, ha invece ritenuto non applicabile - in radice - la nuova disciplina. La Corte richiama le argomentazioni della propria sentenza n. 11868 del 6.9.2016, con la quale aveva già escluso i pubblici dipendenti dell'ambito del “nuovo”articolo 18, in base ad articolati rilievi che appare utile riassumere.

I commi 7 e 8 dell'art. 1 l. 92/2012 stabiliscono che (comma 7) le norme di tale legge costituiscano “principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni” e che a tal fine (comma 8) il Ministero per la Pubblica Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali, eserciti la propria potestà regolamentare e il potere di iniziativa normativa. Ciò, tuttavia, fatto salvo (comma 7) quanto espressamente previsto dalle stesse norme della l. 92/12.

Seppure dette norme offrano un esempio di tecnica legislativa piuttosto confusa, la sentenza 11868/2016 ne ha ricavato che soltanto le norme della l. 92/12 espressamente estese ai pubblici dipendenti siano loro automaticamente applicabili (come, ad esempio, il c. 2 art. 2 in materia di ASPI), escludendo tale effetto in tutti gli altri casi fino all'intervento ministeriale, secondo il disposto del comma 8.

Nulla essendo previsto in materia, pertanto, l'art. 18 resterebbe applicabile nella versione precedente. Il rinvio "mobile" di cui all'art. 51 d.lgs. 165/2001 sarebbe dunque stato trasformato da una disposizione successiva (l'art. 1 c. 8 l. 92/12) in rinvio "fisso" (riferito alla norma cristallizzata ante Riforma Fornero).

Oltre al dato letterale, peraltro, la Corte ha argomentato anche in base a considerazione di ordine logico e sistematico, trovando conferma delle proprie conclusioni.

Le finalità poste alla base della riforma del 2012, secondo le condivisibili considerazioni della Corte di legittimità, sarebbero ascrivibili, infatti, alla sola disciplina del lavoro privato, in cui l'interesse del lavoratore alla stabilità del proprio posto di lavoro è stato ritenuto bilanciabile con l'interesse delle imprese ad una maggiore flessibilità in entrata ed in uscita (art. 1 c. 1 lett. c) l. 92/12), mentre una eventuale modulazione delle tutele nell'ambito dell'impiego pubblico richiederebbe una ponderazione di interessi diversa, in quanto in tale secondo ambito il potere di licenziamento non è limitato al solo scopo di tutelare il dipendente, ma anche e soprattutto a protezione di più generali interessi collettivi (come ricordato alla Corte Costituzionale con sentenza 351/2008).

A differenza di quanto sostenuto nella sentenza 24157/2015, la Suprema Corte, con la pronuncia in commento e la n. 11868/2016, ha ritenuto che la previsione di una disciplina specifica ed imperativa in materia di procedimento disciplinare nei confronti dei pubblici dipendenti (di cui all'art. 55 ss. D.lgs. 165/2001), lungi dal comportare una applicazione differenziata dell'art. 18 come novellato nel 2012, confermi invece l'inapplicabilità di tale ultima norma, segnando ancor più marcatamente la distinzione di interessi in gioco quando si ha riguardo alla cessazione di rapporti con le pubbliche amministrazioni piuttosto che con soggetti privati. Stessa valenza è stata attribuita anche all'inciso dell'art. 51 d.lgs. 165/2001, che estende l'applicazione delle tutele di cui all'art. 18 a tutti i pubblici dipendenti, a prescindere dalla consistenza numerica del datore di lavoro.

La sentenza 20056/2016 argomenta infine circa l'infondatezza delle ipotesi di incostituzionalità sollevate avverso le proprie conclusioni, in ciò sviluppando le considerazioni di cui alla sentenza 11868/2016.

La differenza di trattamento tra lavoratore del settore privato e lavoratore pubblico illegittimamente licenziati, secondo la Corte, non urta con il principio di uguaglianza di cui all'art. 3 Cost. in ragione dell'effettiva diversità tra i comparti pubblico e privato. Il primo è governato dall'art. 97 Cost., il quale impone che i pubblici uffici siano condotti ed organizzati nel rispetto della legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione; il secondo, invece, è governato dalla libertà di iniziativa economica sancita dall'art. 41 Cost., che pure conosce i limiti, però diversi, del rispetto di sicurezza, libertà e dignità umane. Se dunque nei rapporti tra privati il legislatore del 2012 ha ritenuto in alcune ipotesi congruo il pagamento di una indennità economica a ristoro del danno subito dal lavoratore per l'ingiusta perdita del proprio impiego, nel settore pubblico il pagamento di un corrispettivo al pubblico dipendente, a fronte dell'illegittimità del recesso, non attenua in alcun modo il pregiudizio da quella rimozione arrecato all'interesse collettivo di imparzialità e buon andamento.

Pur non potendo approfondire qui il tema, il filone giurisprudenziale in commento sembra offrire utili spunti per osservare criticamente gli esiti del bilanciamento operato dal legislatore del 2012 tra, da un lato, la legittima aspettativa del lavoratore a proseguire il proprio impiego qualora non ricorrano le cause che per legge autorizzano il datore a disporre il licenziamento e, dall'altro, l'interesse dell'azienda privata a perseguire il profitto, o il migliore andamento, attraverso, non gli strumenti leciti e possibili per la riduzione del personale o la diminuzione dei suoi costi, ma la minore afflittività della sanzione comminata per i licenziamenti illegittimi. ■

FLASH

Ancora sui confini del trasferimento d'azienda

Con la sentenza n. 24972/2016 la Corte di Cassazione rammenta che, al fine di integrare la fattispecie di trasferimento di azienda, il solo trasferimento del personale da un datore di lavoro all'altro in caso di cambio di appalto non costituisce trasferimento d'azienda, essendo necessario il trasferimento anche di un complesso di materiali o beni strumentali. Nel caso di specie vi era stato un subentro in un appalto di servizi e la Corte ha escluso la fondatezza delle pretese dei dipendenti dell'impresa uscente, intese ad ottenere il riconoscimento del proprio diritto di proseguire il rapporto di lavoro con l'impresa subentrante, perché non risultava che vi fosse stato un trasferimento d'azienda riconducibile alla nozione di cui all'art. 2112 c.c.

La sentenza contraddice parzialmente alcune recenti pronunce che, in sintonia con i dicta della Corte di Giustizia europea, hanno dilatato la nozione di trasferimento di azienda fino a comprendervi anche la cessione solo di un gruppo di dipendenti stabilmente coordinati e organizzati tra loro, la cui autonoma capacità operativa sia assicurata dal fatto di essere dotati di un particolare know how (cfr. C. Cass. N. 5678/2013; C. Cass. N. 10761/2002; Tribunale di Busto Arsizio del 12/07/2016 n° 264).

La Corte nella sentenza qui in commento osserva invece che un'impresa può ben comprendere beni immateriali, ma che "non dimeno è difficile che possa ridursi solo ad essi, giacché la stessa nozione di azienda contenuta nell'art. 2555 c.c. evoca pur sempre la necessità anche di beni materiali organizzati tra loro in funzione dell'esercizio dell'impresa, organizzazione di fatto impraticabile in caso di strutture fisiche di trascurabile entità o mancanti del tutto, giacché organizzare significa coordinare tra loro i fattori della produzione (capitale, beni naturali e lavoro) e non uno solo". Se ne ricava che la sussistenza di un trasferimento d'azienda andrebbe riconosciuta solo ove vi fosse stato un passaggio di beni strumentali tra l'imprenditore cedente e quello cessionario e ciò in considerazione del fatto che la definizione di "azienda" contenuta nell'articolo 2555 c.c. è comunque ancorata ad un dato materiale, essendo la stessa qualificata come quel "complesso dei beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa". La problematica questione dell'applicazione della disciplina del trasferimento d'azienda alla successione negli appalti resta dunque ancora aperta.

La libertà d'impresa prima di tutto. La Corte di giustizia censura la legge greca sui licenziamenti collettivi perchè tutela “troppo” l'occupazione

di Giovanni Orlandini

Neppure il rischio ormai concreto di disgregazione dell'Unione europea sembra in grado di ricondurre le sue istituzioni alla ragione. Stavolta è la Corte di giustizia - con la sentenza AGET Iraklis del 21 dicembre scorso (causa C-201/15) - ad affondare un altro colpo a quel che resta del “modello sociale europeo” dopo anni di politiche di austerità, con una sentenza che rischia di alimentare la disaffezione dei cittadini europei verso l'Unione. La vittima del caso è ancora una volta la martoriata Grecia, la cui legislazione in materia di licenziamenti collettivi è stata giudicata contraria alle regole che governano il funzionamento del mercato interno dell'UE.

La sentenza ha un enorme rilievo per la Grecia, alle prese con un braccio di ferro con i propri creditori istituzionali (la ex Troika) che da tempo chiedono un allentamento della normativa sui licenziamenti. Ma i principi enunciati dai giudici europei hanno una portata che va al di là del caso specifico e proiettano la loro ombra su qualsiasi normativa nazionale che limiti il potere delle imprese di licenziare.

Il peccato imperdonabile del legislatore greco consiste nell'aver sottoposto la decisione delle imprese di procedere a riduzioni di personale ad una procedura che, in caso di mancato accordo con i sindacati, permette all'autorità pubblica di impedire i licenziamenti qualora le condizioni del mercato del lavoro e la situazione dell'impresa non li giustificano. In sostanza, nulla di straordinario rispetto ai principi che, dal dopoguerra ad oggi, in tutti i paesi europei regolano la materia dei licenziamenti per motivi economici; legittimi, appunto, solo se le ragioni addotte dall'azienda sono serie e accertabili da un'autorità terza.

Un simile vincolo però non è andato a genio alla AGET Iraklis (società controllata dalla multinazionale franco-svizzera Lafarge, leader mondiale del settore del cemento) che, quando ha deciso di chiudere uno dei suoi stabilimenti senza riassorbire altrove il personale, è incappata nel divieto di legge. La questione è giunta così davanti ai giudici europei per i quali non è la multinazionale a doversi adeguare alla legge ma la legge che deve essere cambiata, perché lesiva della sua libertà di stabilirsi ed investire in Grecia: libertà tutelate dal Trattato sul funzionamento dell'UE con norme (l'art. 49 sulla libertà di stabilimento e l'art. 63 sulla libertà di circolazione dei capitali) direttamente applicabili negli ordinamenti degli Stati membri e che permettono di contestare

qualsiasi legislazione impedisca l'accesso al loro mercato nazionale.

Si tratta di norme presenti nel Trattato sin dalla nascita della Comunità europea, ma che hanno trovato piena applicazione solo quando il processo di integrazione economica è entrato nella sua fase di completamento. La Corte di giustizia ha da sempre svolto un ruolo decisivo nel promuovere la piena integrazione del mercato interno, interpretando le disposizioni del Trattato che tutelano le libertà di mercato in maniera tale da garantirne la massima effettività. La sentenza in esame segna però un decisivo passo in avanti nella giurisprudenza della Corte in materia. Sino ad oggi infatti i giudici europei avevano considerato ostacoli alla libertà di stabilimento (ed alla libera circolazione dei capitali) le norme nazionali che impediscono o limitano l'accesso nel mercato nazionale (perché ad esempio precludono la possibilità di registrarvisi come imprese) o che discriminano le imprese straniere, imponendo oneri maggiori rispetto a quelle nazionali. Nel giudicare la legislazione greca sui licenziamenti collettivi, la Corte afferma invece che costituiscono un ostacolo alla decisione dell'impresa di stabilirsi (o investire) in un altro Stato membro anche norme che regolano la sua attività produttiva, limitando come nel caso di specie il potere di ridimensionarla attraverso delle riduzioni di personale. Si tratta di un passaggio di estrema rilevanza, perché rende in teoria sindacabile qualsiasi legge di uno Stato che, tutelando l'occupazione ed i diritti dei lavoratori, renda “meno attrattivo” il mercato di quello Stato per un'impresa straniera.

Una volta ricondotte simili norme nell'ambito di applicazione delle regole del mercato interno, il giudizio in merito alla loro legittimità si sposta sul piano della loro giustificazione alla luce del consolidato principio di proporzionalità; principio sul quale si fonda il rapporto tra vincoli di mercato europei e regole nazionali che intendono derogarvi. La Corte (bontà sua) riconosce che, in linea di principio, una legge nazionale - per perseguire finalità di tutela dell'occupazione - possa subordinare la legittimità dei licenziamenti alla presenza di determinati presupposti di natura economica stabiliti dalla legge stessa; e ciò anche - com'è nella normativa greca - attribuendo ad un'autorità terza il potere di intervenire ex ante sulla decisione dell'impresa, negandole l'autorizzazione a licenziare. Tuttavia, nel caso di specie, troppo vaghi sono stati ritenuti i criteri in

base ai quali le autorità greche possono bloccare i licenziamenti e troppo ampia di conseguenza la loro discrezionalità nell'adottare una decisione in merito. Alle imprese, infatti, l'ordinamento dell'UE assicura il "diritto" di conoscere in anticipo a quali condizioni è possibile licenziare: pena uno stato d'incertezza incompatibile con il "buon funzionamento" del mercato.

Ad avvalorare queste conclusioni (ironia della sorte) è servita anche la Carta dei diritti fondamentali dell'UE, spesso invocata "da sinistra" come prova dell'anima sociale e democratica dell'Unione. Peccato che in quella Carta, accanto ai diritti dei lavoratori debolmente enunciati, sia assurta al rango di diritto fondamentale anche la libertà d'impresa, in termini ignoti alla nostra Costituzione. Da ciò la possibilità di invocarla davanti al supremo giudice di stanza a Lussemburgo qualora la legislazione del lavoro di uno Stato membro si spinga troppo in là nella tutela dell'occupazione e dei diritti dei lavoratori.

In particolare la Corte ha ritenuto che la legge greca, oltre a limitare la libertà di stabilimento, incida anche sulla libertà d'impresa riconosciuta dall'art.16 della Carta, la quale garantisce ad un'impresa che si è stabilita in un altro paese "la libertà di esercitare un'attività economica o commerciale, la libertà contrattuale e la libera concorrenza". D'altra parte, l'art.30 della stessa Carta, pur riconoscendo il diritto a non essere licenziati senza giustificazione, non legittimerebbe di per sé compressioni "sproporzionate" di tale libertà, quali quelle configurate dalla procedura di controllo preventivo sui licenziamenti collettivi.

La Corte dunque richiama l'articolo della Carta dei diritti che qualifica come diritto fondamentale il diritto ad essere tutelati a fronte di licenziamenti illegittimi, ma nega apoditticamente che serva a legittimare la normativa greca. Eppure proprio nell'art.30 della Carta si potevano trovare argomenti per giustificare margini di discrezionalità più ampi per l'autorità chiamata a valutare le ragioni economiche dei licenziamenti, indebolendo la pretesa datoriale a che queste vengano ulteriormente specificate dalla legge; pretesa che invece la Corte assume come parte integrante il contenuto essenziale della libertà d'impresa. L'art. 30 della Carta dei diritti dell'UE andrebbe infatti interpretato alla luce dell'art.24 della Carta sociale europea (riveduta nel 1996) del Consiglio d'Europa (come prevedono le stesse "Spiegazioni" allegate alla Carta dell'UE); norma, quest'ultima, che specifica ulteriormente in cosa consista il diritto a non essere licenziati senza giustificazione.

Nell'art. 24 della Carta sociale europea i motivi oggettivi che possono giustificare un licenziamento sono espressamente identificati con la "necessità di funzionamento dell'impresa, dello stabilimento e del servizio", senza ulteriori specificazioni. Né mai il Comitato di esperti della Carta sociale (oggi Comitato europei dei diritti sociali), nella sua pluriennale attività di valutazione delle legislazioni nazionali, ha fatto riferimento a quelle esigenze di certezza dei presupposti economici del licenziamento e di prevedibilità dell'esito del giudizio in merito alla loro esistenza, che i giudici di Lussemburgo considerano invece ineludibili; anche perché nessuna legislazione nazionale si preoccupa di garantire una simile esigenza nella propria legislazione in materia.

Sorprende dunque che venga liquidata in maniera così superficiale una norma come l'art.30, che avrebbe dovuto giocare un ruolo centrale nel giudizio di bilanciamento. La Corte perde così l'occasione per dare sostanza ad uno degli articoli più innovativi della Carta dei diritti, privandolo di contenuto a fronte delle superiori esigenze di "certezza" di cui le imprese sarebbero portatrici. E compie un ulteriore passo in avanti nel processo di erosione di quel che resta del modello sociale europeo. ■

Addio mobilità: dal 2017 NASpI per tutti

di Adele Pasquini

Lo scorso 1° gennaio 2017 è ufficialmente calato il sipario sulla mobilità per i lavoratori colpiti da licenziamento collettivo. Dopo un periodo di progressiva limitazione e ben 25 anni di “servizio”, il sussidio legato ai processi di riduzione collettiva di personale - spettante ai lavoratori licenziati da imprese industriali con più di 15 dipendenti o commerciali con oltre 50 - ha definitivamente cessato di esistere. Questo è uno degli effetti “differiti” nel tempo dell’ormai nota a tutti Riforma Fornero (Legge n. 92/2012).

Si è così realizzato il passaggio definitivo dalla mobilità, forma di indennità collettiva, alla NASpI, tipico trattamento di natura individuale. I lavoratori licenziati dopo il 31 dicembre dell’anno ormai finito, infatti, potranno beneficiare unicamente della Nuova Assicurazione Sociale dell’Impiego, sempre (e solo) se in possesso dei requisiti richiesti per la fruizione della stessa.

La novità non è di poco conto. Difatti, se la NASpI, riconosciuta per la metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni, prescinde dall’età e dal luogo di residenza dell’interessato, l’indennità di mobilità, da sempre considerata lo strumento più sensibile alle esigenze del Paese, veniva riconosciuta - quantomeno per l’anno 2016 - fino a dodici mesi per i c.d. under 51, aumentata a 18 per i lavoratori di età superiore, con un ulteriore e progressivo aumento di durata per i licenziamenti intervenuti nelle aree del Meridione.

Dallo scorso primo gennaio il trattamento di disoccupazione sarà uguale per tutti: non conta l’età, né l’area geografica dello stabilimento, ma solo l’anzianità contributiva maturata negli ultimi quattro anni e le giornate effettive di lavoro svolte nell’ultimo anno.

Con l’indennità di mobilità spariscono anche gli incentivi di natura economica e contributiva a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori iscritti nelle apposite liste (anch’esse definitivamente soppresse); viene, invece, introdotto uno specifico incentivo per le imprese che ricorrono all’assunzione di dipendenti che percepiscono la nuova assicurazione sociale per l’impiego,

detti anche disoccupati involontari. In particolare, chi assume un percettore di Naspi a tempo pieno (anche se determinato) riceverà per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al dipendente un contributo mensile pari al 20% dell’indennità residua che al mese sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Resta salvo il diritto all’iscrizione nelle liste di mobilità - con conseguente diritto a percepire la relativa indennità - per coloro che sono stati licenziati entro il 31 dicembre scorso, purché vi siano (ovviamente) i presupposti di accesso previsti dalla legge: anzianità aziendale di almeno 12 mesi maturata nell’ultimo rapporto di lavoro con l’azienda che lo ha messo in mobilità e almeno 6 mesi di effettivo lavoro (comprese ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria per maternità). In mancanza di tali requisiti resta comunque possibile accedere alla Naspi. Diffatti, è bene precisare in questa sede, che nel caso di rigetto della domanda dell’ormai superata indennità presentata entro i suddetti termini, in calce alla comunicazione verrà inserita una nota ove il lavoratore interessato avrà la possibilità di manifestare espressamente la volontà di trasformare la sua iniziale domanda in quella di indennità di disoccupazione; scelta, quest’ultima, che tuttavia andrà operata entro e non oltre i 30 giorni successivi alla ricezione della comunicazione. ■