

La riforma del lavoro del governo Renzi: qualche (primo) commento

TOMMASO NANNICINI

Università Bocconi e Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dispositivi legislativi e tempistica

- Decreto Poletti (L. conv. 16 maggio 2014, n. 78): tempo determinato «flessibile»
- Legge di stabilità (L. 23 dicembre 2014, n. 190): sgravi contributivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato
- Legge delega (L. 10 dicembre 2014, n. 183): «Jobs Act»
- Primi schemi di decreti attuativi (Cdm 24 dicembre 2014):
 - Tempo indeterminato a tutele crescenti
 - Nuova ASpl e assegno disoccupazione
- Prossimi schemi di decreti attuativi:
 - Riordino delle forme contrattuali
 - Ammortizzatori in costanza di rapporto
 - Politiche attive
 - Codice semplificato

Obiettivi e valutazione

- Superare dualismo del mercato del lavoro
 - Superando regime di «job property»
 - Riducendo e rendendo certi costi di separazione del lavoro standard
 - Aumentando le tutele «nel» mercato per i lavoratori
- La «scommessa» sarà vinta se
 - Frazione assunzioni a tempo indeterminato ↑
 - Periodo individuale di stabilizzazione ↓
 - Contenzioso giudiziario ↓
- Cruciale aggiornare sistema rilevamento dati e monitoraggio per valutare questi elementi...
- ... e per individuare ulteriori criticità/necessità d'intervento
 - Mobilità tra vecchio regime e contratto a tutele crescenti
 - Equilibrio tra licenziamenti individuali e collettivi

Tutele crescenti e nuova ASpl

- Decreto delegato che istituisce il contratto di lavoro a tempo indeterminato «**a tutele crescenti**»
- Si introduce nuovo standard del lavoro a tempo indeterminato per i soli nuovi assunti
- Tutele crescenti e non «a salti»: indennizzo monetario progressivo con l'anzianità aziendale (reintegro non scatta neanche dopo un certo numero di anni)
- Si istituisce il **contratto di ricollocazione** per aiutare il lavoratore a trovare velocemente una nuova occupazione
- Reintegro resta solo per i licenziamenti discriminatori e per una specifica fattispecie di licenziamenti disciplinari
- Strumenti di **garanzia del reddito** contro rischio disoccupazione: estensione durata, beneficiari, tipologie

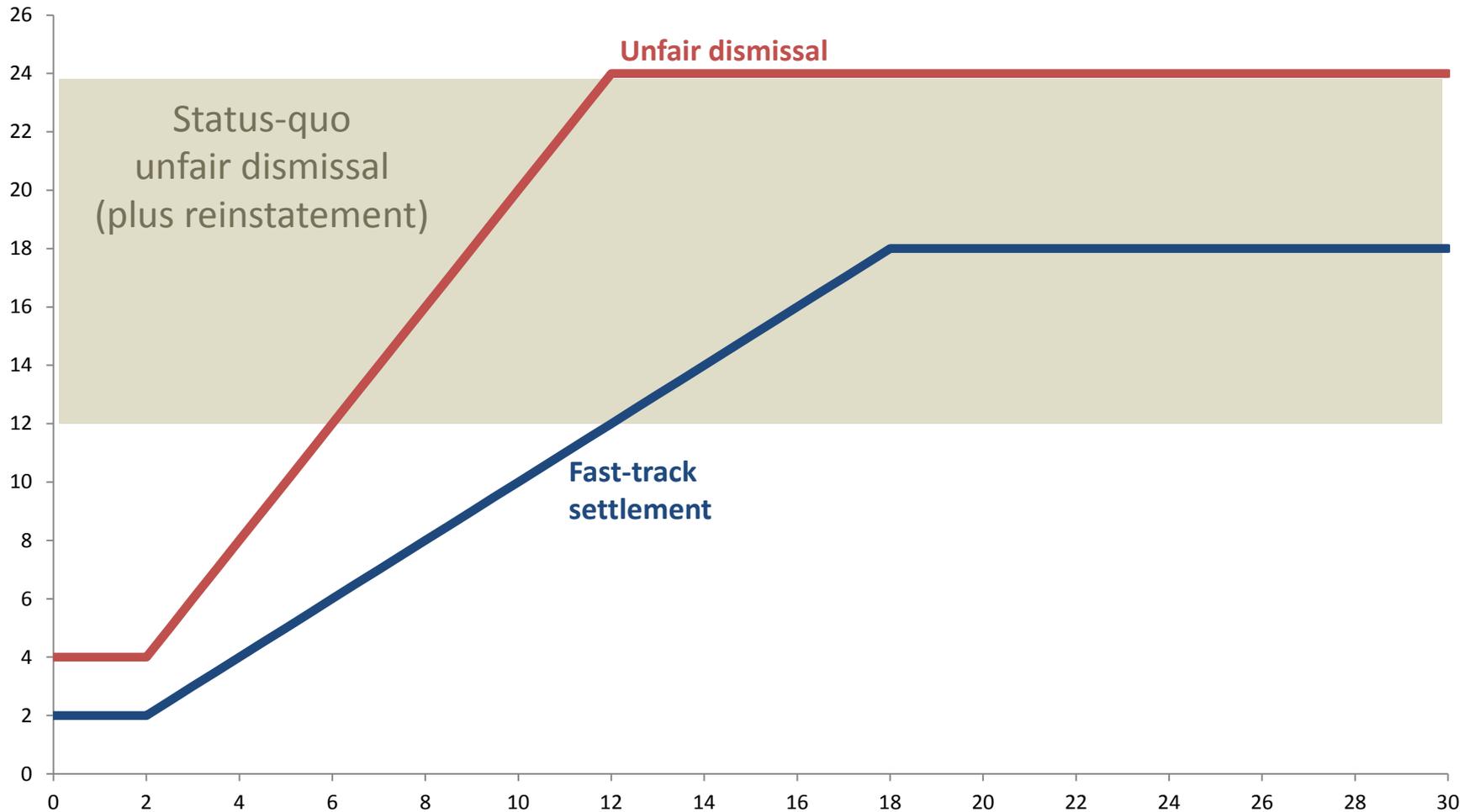
Licenziamenti economici

- Obiettivo: favorire il pagamento di un'indennità prestabilita e di ammontare crescente con l'anzianità di servizio
- **Conciliazione «rapida»**: sceglie il datore di lavoro se offrire un'indennità prestabilita per legge entro 60 giorni dal licenziamento, con offerta irrevocabile in sede protetta (negoziazione assistita) e tramite assegno circolare (art.6)
 - **1 mese per ogni anno d'anzianità (con min 2 e max 18 mesi)**
- Se accetta l'offerta o incassa l'assegno, il lavoratore rinuncia all'impugnazione (anche se già avvenuta) e il rapporto si risolve al tempo del licenziamento
- Questa procedura sostituisce la conciliazioni preventiva
- Esperienze straniere: Germania (Section 1a TPA 2004), Francia («*rupture conventionnelle*»)

Licenziamenti economici (cont.)

- Se si va davanti al giudice,
 - l'impresa può dimostrare che sussiste un giustificato motivo oggettivo (pagando zero al netto dell'onere ASpl + contratto di ricollocazione, stessa somma dell'attuale: **41% mensilità ASpl per ogni anno fino a max di 3**);
 - il lavoratore può dimostrare che tale motivo non sussiste ottenendo un risarcimento maggiore (**2 mesi per ogni anno d'anzianità, con min 4 e max 24 mesi**, ex art.3) o che il licenziamento è di natura discriminatoria (art.2)
- Naturalmente, lo schema funziona se *sia* l'impresa *sia* il lavoratore hanno incentivo a usare l'indennità «rapida»
 - Si prevede che l'indennità espressa non costituisca reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non sia soggetta a contribuzione

Fig.1 – Curve dell'indennità monetaria



Altri aspetti

1. Le indennità sono calcolate per ogni mese di anzianità per evitare salti legati alla durata dei rapporti (art. 8)
2. Per le piccole imprese vale lo stesso meccanismo ma tutte le indennità sono dimezzate, fino a un max di 6 mesi (art. 9 comma 1)
3. Nuova disciplina si applica anche alle organizzazioni di tendenza (art. 9 comma 2)
4. L'anzianità aziendale viene salvaguardata nel caso di successione di appalti (art.7)
5. Scompare il rito Fornero per i nuovi contratti (art.11)

Contratto di ricollocazione

- Si istituisce il contratto di ricollocazione (art.11) con norme programmatiche e un primo passo concreto:
 - «Fondo per le politiche attive» presso INPS al quale affluisce 32 milioni del contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, destinato alla dote per il contratto di ricollocazione
- Il lavoratore che si fa profilare e assegnare a una categoria di rischio dal Centro per l'impiego ha diritto a un voucher da spendere presso una delle agenzie del lavoro accreditate
- Obbligo dell'agenzia di fornire servizi di ricollocazione adeguati; e voucher riscosso solo a «risultato ottenuto»
- Obbligo del lavoratore di collaborare col tutor dell'agenzia
- Profilazione, accreditamento delle agenzie, definizione di «risultato ottenuto» e condizionalità imposte al lavoratore da definire nel decreto attuativo sulle politiche attive

Licenziamenti discriminatori

- Naturalmente, resta la facoltà del lavoratore di impugnare il licenziamento per motivi discriminatori (art.2)
- Apparato sanzionatorio: reintegro + retribuzione mancata dal momento del licenziamento al giudizio
- Lavoratore può sostituire reintegro con 15 mensilità

Licenziamenti disciplinari

- Tipizzazione della fattispecie per cui si mantiene la possibilità di reintegro in caso di licenziamento disciplinare (art.3, comma 2)
 - Casi «in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento»
- Per tutti gli altri licenziamenti disciplinari (inclusi quelli in cui il fatto contestato sussiste ma è sproporzionato): stesso apparato sanzionatorio dei licenziamenti economici

Licenziamenti collettivi

- Le stesse sanzioni risarcitorie sono estese ai licenziamenti collettivi, in coerenza con le tutele crescenti dei licenziamenti economici individuali
 - ✓ Per accertato vizio procedurale: 1 mese per ogni anno d'anzianità da un min di 2 a un max di 12
 - ✓ Per violazione dei criteri di scelta: 2 mesi per ogni anno d'anzianità da un min di 4 a un max di 24
- Problema «transizione», ma de facto forte spinta ad applicare il principio «*last in, first out*»

Decreto sussidi

- Tre nuove prestazioni di sostegno al reddito:
- NASpl – Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego
- ASDI – Assegno di Disoccupazione
- DIS-COLL – Indennità di disoccupazione per i cococo e i cocopro

NASpl: che cosa è

- Sostituisce ASpl e miniASpl dal 1 maggio 2015
- È rivolta a tutti i dipendenti (esclusi pubblici a tempo indeterminato e agricoli)
- È universale: riesce a ottenerla il 97,5% degli assicurati, migliora l'accesso per giovani e atipici prima esclusi dall'ASpl
- Allunga la durata: fino a 2 anni per tutti (ASpl: 1 anno per under-55, 1,5 solo per over-55)
- Aumenta l'ammontare max sul sussidio, da 1170 a 1300 euro al mese

NASpl: come funziona

- Requisiti: 3 mesi di contributi negli ultimi 4 anni, più 18 giorni lavorati nell'ultimo anno
- Importo: 75% della retribuzione fino a 1195 euro, poi 25% dell'eccedenza. Massimo 1300 euro
- Durata: metà dei contributi versati negli ultimi 4 anni, fino a 2 anni (NB: per il 2015 e 2016, poi fino a 1,5 anni al momento)
- Si detraggono i contributi già utilizzati nel periodo

NASPI: attivazione lavorativa

- Riduzione della prestazione del 3% al mese a partire dal quinto mese nel 2015, dal quarto dal 2016, per incentivare la ricerca di lavoro
- Condizionale a partecipazione a iniziative di attivazione lavorativa e riqualificazione professionale, a pena di interruzione del sussidio
- NB: necessaria integrazione con futuro decreto politiche attive

ASDI: che cosa è

- Dal 1 maggio 2015, una misura europea finora assente in Italia
- Rivolto a chi finisce la NASpl senza avere trovato lavoro ed è in condizione di bisogno
- Soggetto al nuovo ISEE e a un progetto personalizzato con i servizi per l'impiego
- Sostegno al reddito per 6 mesi, dà il 75% della NASpl precedente con il limite dell'assegno sociale
- Per il primo anno, finanziato con 300 milioni di euro; enfasi su famiglie con minori e lavoratori più anziani

DIS-COLL: che cosa è

- Operativa dal 1 gennaio 2015
- È un vero sussidio di disoccupazione per i cococo e cocopro che perdono il lavoro nel 2015: estende i sussidi a 300.000 lavoratori
- Importo come la NASpl, tetto a 1300 euro al mese, durata massima 6 mesi
- Requisiti: 3 mesi di contributi dal 1 gennaio 2014 più un mese di lavoro o un contributo mensile nel 2015
- Sostituisce per il 2015 l'una tantum per i cocopro