

I Contributi dei Soci

3/2015

CENTRO STUDI

Marzo 2015



Carissimi amici e amiche,

Vi presentiamo il contratto a tutele crescenti nella visione di chi tutti i giorni opera nel personale. Corrado Cingolani ci guida nei suoi meandri cercando anche di farci capire le implicazioni operative. Come al solito attendiamo i vostri contributi, i vostri apprezzamenti e l'indicazione delle linee di miglioramento.

*David Trotti e Maurizio Manicastrì
Coordinatori Nazionali del Centro Studi AIDP*

Il contratto a tutele crescenti visto da chi gestisce il personale

Corrado Cingolani – Responsabile Normativa Giuslavoristica e contrattuale – ATAC Roma

Sembra trascorso un lustro, ma in realtà sono trascorsi nemmeno due mesi da quando ad inizio 2015 il nuovo sport nazionale sembrava essere la caccia alle novità del JOBS ACT. Non più tardi della metà dello scorso gennaio, relazionando in azienda commentavamo che: “In attesa del parere non vincolante del Parlamento sui contenuti degli schemi di decreto attuativo relativi al cd contratto a tempo determinato a tutele crescenti e alla Disciplina della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego (NASPI), commenti e pareri su quello che sarà si sprecano, considerando tra l’altro che al momento riguardano solo alcuni degli argomenti che dovrebbero essere oggetto di applicazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, a volte sembrerebbero anche fuori luogo”.

Comunque, in attesa che i primi due decreti siano pubblicati e pertanto resi applicabili, non ci resta che monitorare passo passo e focalizzare quale possa essere un’eventuale ricaduta sulla specifica gestione aziendale.

La norma del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, tende a dare un efficace sostegno al mercato del lavoro e applicabile in tutta l’area del lavoro dipendente e la sua azione è rilevabile da alcuni fattori:

- Non c’è più spazio alla reintegrazione in occasione di licenziamenti per motivo oggettivo ritenuti illegittimi dal Giudice.
- Nella fattispecie del licenziamento disciplinare, la reintegrazione sembra avere spazi angusti di applicazione.
- Il trattamento di disoccupazione è stato rafforzato.
- Presenza del nuovo modello di servizi per il mercato del lavoro (ma come ricorda lo stesso Ichino, è mancata la sperimentazione del contratto di ricollocazione già previsto dalle precedenti norme).

Focale quindi, il ruolo del rapporto a tempo indeterminato che dovrà essere la forma ordinaria del rapporto di lavoro, pertanto si verrà a creare un gruppo di cd. core workers (garantiti dalla property rule) e un gruppo di cd. periphery workers garantiti da tutele ad impatto crescente (liability rule).

Inoltre, forte dovrà essere l’impatto sull’investimento in formazione del lavoratore, che oggi mostra un tasso di formazione in ingresso molto basso.

Come mai non si è pensato di estendere questo nuovo sistema a tutti i dipendenti?

Sembra non poter essere celata nemmeno dall’estensore della norma, che il Jobs Act abbia una naturale inclinazione a determinare masse di licenziamenti nei confronti dei lavoratori meno produttivi, pertanto ciò avrebbe creato, da un lato uno spropositato innalzamento della spesa pubblica (spese per gli ammortizzatori), dall’altro l’attuale inadeguatezza dell’assistenza di ricollocazione a supporto dei dipendenti licenziati.

Ma ben più importante si ritiene che sia stata invece l’opportunità di evitare l’inasprimento di contrasti in seno alle compagini politiche e sindacali.

Prima di affrontare nello specifico il Decreto legislativo, giova ricordare che lo schema di decreto adottato dal Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014, così come approvato il 20 febbraio u.s., dà attuazione

alla lettera c della delega limitandosi tuttavia, allo stato, a disciplinare il nuovo regime sanzionatorio dei licenziamenti, senza dettare, per contro, alcuna regola specifica utile a identificare il c.d. contratto a tutele crescenti che, pertanto, non si presenta quale tipologia contrattuale a sé stante. Il contratto a tutele crescenti altro non è che l'ordinario contratto di lavoro subordinato che, dall'entrata in vigore del decreto legislativo, varrà almeno tendenzialmente per tutte le nuove assunzioni a tempo indeterminato nel settore privato.

Parlando pertanto del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, l'accento va posto su come sarà modificato il regime di tutela del lavoratore, in caso di licenziamento, visto che non sarà più ai sensi dell'art. 18 L.300/70, ma ai sensi di quanto normato dal Decreto attuativo stesso.

In particolare, si avrà un distinto trattamento dei licenziamenti illegittimi; si passa, cioè, da una generale tutela reale (reintegrazione) di cui al citato art. 18, che comunque era già stato in buona parte modificato dalla cd Riforma Fornero. L. 92/12 (determinando alcuni spazi di tutele obbligatorie con l'individuazione del cd licenziamento individuale oggettivo – per motivi economici -), così come definita dal Sen. Ichino, sistema di “property rule”, ad un sistema basato sulla tutela obbligatoria, denominato “liability rule”, nel quale la responsabilità della cessazione del rapporto di lavoro, seppur illegittima, è ristorata esclusivamente in termini risarcitori con una indennità, non soggetta a contribuzione, che è di importo crescente con il crescere dell'anzianità: pari a due mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR, per ogni anno di anzianità, per un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità. Da questo sistema nasce la flessibilità in uscita che permette, anche in condizione di licenziamento dichiarato illegittimo, di poter quantificare, comunque a priori, il costo dell'operazione. Nota positiva, da parte datoriale, è la previsione normativa prevista dall'art. 10 del decreto, che determina il caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, nel quale si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1 (estinzione rapporto di lavoro e condanna del datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria come in precedenza determinata).

In linea generale, si evince che il decreto attuativo relativo al cd contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, se non subirà modificazioni in fase di pubblicazione, è composto da 12 articoli e impatta sul rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto stesso (art. 12), come previsto all'art. 1 **campo di applicazione**.

In particolare, il co 1 definisce le “qualifiche” dei lavoratori interessati, Operai, Impiegati e Quadri (ad onor del vero, l'art. 2095 cc, a tali fattispecie di lavoratori subordinati, attribuisce la definizione non di qualifica, più appropriata per indicare il tornitore, il saldatore ecc., ma attribuisce il termine di “Categoria”), che, se assunti a tempo indeterminato, successivamente all'entrata in vigore del medesimo Decreto, sarà applicato loro il regime di tutela da licenziamento, previsto nel Decreto stesso.

Al co 2 è sancito che anche alle trasformazioni avvenute dopo tale data, da contratti a tempo determinato o di apprendistato, a tempo indeterminato, in caso di controversie saranno applicate le norme previste dal Decreto stesso.

Il co 3 norma la fattispecie relativa alle aziende che, se successivamente all'entrata in vigore del Decreto, assumendo lavoratori a tempo indeterminato, rientrassero nel requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il regime di tutela per licenziamento illegittimo sarà, per tutti i dipendenti, ivi inclusi anche quelli assunti antecedentemente, quello previsto dal Decreto.

Definito pertanto il campo di applicazione si definiscono le fattispecie di licenziamento, l'art. 2 in particolare al co 1 che norma la tutela in caso di **licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale**, per cui il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al successivo terzo

comma del presente articolo. In tali fattispecie si mantiene la tutela reale, pertanto la norma risulta in linea con quanto precedentemente stabilito.

Il Co 2 stabilisce i criteri di indennizzo del periodo di estromissione dal posto di lavoro per il quale sarà condannato al pagamento di una indennità commisurata alla retribuzione valida per il calcolo del TFR, al quale va dedotto quanto percepito per altre attività lavorative, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fatto salvo quanto previsto dal Co 2, il successivo Co 3 norma la possibilità in capo al lavoratore di optare (nei tempi stabilita dallo stesso co 3), in alternativa alla reintegra, ad una indennità pari a 15 mensilità sulla base della retribuzione utile per il calcolo del TFR (non assoggettata a contribuzione previdenziale) intendendo così il rapporto di lavoro risolto.

Con il Co 4 il legislatore ricomprende nella tutela al licenziamento di cui all'art. 2, l'accertamento del difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

L'incidenza delle cd tutele crescenti, è invece evidente quando iniziamo a parlare di **licenziamenti per giustificato motivo e per giusta causa** previsti all'art. 3 e che al Co. 1, fatta eccezione di quanto previsto al precedente art. 2, determina che nella circostanza in cui il licenziamento risultasse illegittimo, in quanto non ricorrano gli estremi del licenziamento per giustificato motivo, oggettivo o soggettivo che sia, o per giusta causa, il giudice dichiarerà il rapporto di lavoro estinto dalla data di licenziamento e condannerà il datore di lavoro al pagamento di una indennità, non soggetta a contribuzione previdenziale, pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. In questo caso è evidente la modifica del sistema che da tutela reale si trasforma in tutela obbligatoria.

Unica eccezione che si rileva nel successivo co 2 e nel quale è prevista la reintegrazione, è nella esclusiva ipotesi in cui per i licenziamenti previsti dall'art. 3, sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (resta estranea qualunque valutazione sulla sproporzione). Un piccolo cenno di una riflessione di diritto (compiutamente rappresentata nel convegno ISPER dall'Avv. Manicasteri), è utile farlo sul concetto di "fatto materiale" che, pur non essendo appunto "fatto giuridico", non può nemmeno essere comunque considerato come qualsiasi fatto (es. non ho salutato il datore di lavoro) ma dovrebbe avere comunque delle caratteristiche che lo connoti come fatto di rilevanza disciplinare e che possa essere imputabile (esempio di un atto doloso, volontario che implica un licenziamento per danneggiamenti e poi si rileva in giudizio che il fatto è incolpevole, commesso accidentalmente e per questo potrebbe venir meno la imputabilità). L'onere di dimostrare in via diretta tale insussistenza, seppur non trovandoci di fronte ad un'inversione della prova, sarà comunque a carico del lavoratore.

L'art. 3 si conclude con il Co. 3 che sancisce che, per i licenziamenti dei lavoratori di cui all'art. 1, non si applica quanto previsto dall'art. 7 l. 604/66, come modificato già dalla legge 92/12 in relazione a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo "determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".

Forte incidenza del diverso criterio di tutela è sancito per i **vizi formali e procedurali**, trattati all'art. 4, il quale facendo riferimento alla eventuale violazione del requisito della motivazione (art. 2 co 2 l. 604/66), o della procedura di cui art. 7 L.300/70, determina che il giudice dichiarerà il rapporto di lavoro estinto dalla data di licenziamento e condannerà il datore di lavoro al pagamento di una indennità, non soggetta a contribuzione previdenziale, pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità. Si passa anche in questo caso da una tutela reale ad una obbligatoria a meno che il giudice non ravvisi la sussistenza di presupposti per l'applicazione delle tutele di cui ai precedenti artt. 2 e 3.

La **revoca del licenziamento**, prevista dall'art. 5, se interviene come atto unilaterale del datore di lavoro, entro il 15 giorni successivi alla comunicazione dell'impugnazione dello stesso da parte del lavoratore, farà sì che il rapporto di lavoro si intenderà ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore a percepire le retribuzioni spettanti nel periodo antecedente la revoca, esimendo il datore di lavoro dall'applicazioni delle sanzioni previste nel decreto stesso.

Grande enfasi è stata invece data alla **offerta conciliativa** (entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, cod. civ., e all'articolo 82, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276), art. 6, strumento che dovrebbe incidere positivamente sia sul contenzioso giudiziale, snellendolo, sia sulla gestione datoriale, con la flessibilità in uscita, dando certezza dei costi (con indennizzo di minore entità, a parità di anzianità e retribuzione) e dei tempi immediati in quanto la sottoscrizione e l'accettazione dell'assegno, da parte del dipendente, comporta l'estinzione del rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento (anche se già proposta).

Da parte del lavoratore, l'incentivo ad accettare è dato dalla certezza di un elemento economico, che seppur di minore entità assoluta rispetto a quanto previsto in caso di condanna del datore di lavoro, tale importo (una mensilità della retribuzione utile per il calcolo del TFR, per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità) non costituisce imponibile ai fini di dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è soggetta a contribuzione previdenziale e pertanto dovrebbe far risultare un importo proporzionalmente maggiore rispetto alla eventuale indennità giudiziale.

Focalizzandoci sull'impatto relativo al sistema di tutela, conclusa la panoramica sull'incidenza del Decreto sui licenziamenti individuali, come precedentemente detto, importante sarà comprendere come inciderà sui **licenziamenti collettivi**, dopo l'introduzione della norma dettata dall'art. 10 che, escludendo la tutela dell'inosservanza per la forma scritta (reintegrazione art. 2), in caso di violazione delle procedure richiamate dall'art. 4 co 12 o dei criteri di scelta di cui all'art. 5 co 1 L. 223/91, si applica il regime previsto dall'art. 3 co 1 del Decreto (il giudice dichiarerà il rapporto di lavoro estinto dalla data di licenziamento e condannerà il datore di lavoro al pagamento di una indennità, non soggetta a contribuzione previdenziale, pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità). Di fatto, in una futura procedura di mobilità nella circostanza in cui per due dipendenti ricorresse l'ipotesi di un licenziamento viziato da cause di illegittimità, secondo gli articoli sopracitati, per il dipendente assunto ante introduzione del Decreto, il sistema di tutele farà riferimento all'art. 18 l. 300 comportante la reintegrazione (*Sinteticamente, la Riforma Fornero prevede, ad oggi, nei casi di licenziamenti collettivi, un sistema di tutela così articolato: senza forma scritta – reintegro nel posto di lavoro e indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata, non inferiore a 5 mensilità; in violazione dei criteri di scelta del lavoratore da collocare in mobilità indicati dall'art. 5, L. 223/1991 - reintegro nel posto di lavoro e indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata, non superiore le 12 mensilità; senza procedura sindacale prevista dall'art.4, co. 12 della L. 233/1991 – prevista indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità tenendo conto dell'ultima retribuzione globale), mentre il collega assunto dopo l'introduzione del Decreto, sarà soggetto al nuovo sistema di tutela, obbligatoria e non reale, che prevederà la sola indennità risarcitoria.*

Incidenza è rilevabile anche per il **rito applicabile**, art 11, che esclude l'applicazione delle disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'art. 1 L. 92/12 (riforma Fornero – “controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro”).

Da fine gennaio ai primi giorni di febbraio, in attesa che il Job's Act fosse diventato attuativo tramite i Decreti delegati, alcune riflessioni sulla convenienza e sui costi d'impresa, anche alla luce della Circolare Inps n. 17 del 29/01/2015 sono iniziate a concretizzarsi e prendendo spunto da interessante lavoro , si è

cercato di vedere quali potrebbero essere le ricadute del contratto a tutele crescenti, che nel frattempo inizia a produrre i propri effetti di incentivazione economica, così come previsto dai commi 118 e successivi dell'art. unico della legge 190/2014.

Importante pertanto sarà comprendere come collocare il contratto a tutele crescenti tra i “tools” che le aziende avranno a disposizione nella gestione delle convenienze e dei costi aziendali relativi al personale. In considerazione che tale contratto è lo strumento promosso dal Governo e il cui successo è stato stimato dal Ministero dell'economia in circa 800.000 nuovi posti di lavoro, giova ricordare che il co 118 della Legge di stabilità riporta al centro del sistema lavoro la figura del contratto a tempo indeterminato già nel suo incipit “promuovere forme di occupazione stabile” e poi tale intento diviene obiettivo dichiarato con il c.d. Job's Act.

Non addentrando in terreni scivolosi quali la valutazione degli attuali limiti del Jobs Act, la controtendenza di tale politica legislativa rispetto alla grande trasformazione nel mercato del lavoro, dovremmo invece provare a riflettere, in termini pragmatici, sull'impatto nella gestione del personale.

L'elemento perno del jobs act è il co 7 dell'articolo unico ed in particolare :

- Lettera b, indirizza il Governo verso la promozione del contratto a tempo indeterminato, come forma comune di lavoro, rendendolo più conveniente per le imprese rispetto alle altre tipologie contrattuali sia con riguardo agli oneri diretti (retributivi, contributivi e fiscali) sia con riguardo a quelli indiretti (flessibilità della prestazione, conflittualità e contenzioso).

- Lettera c, con la quale è tracciato uno scenario caratterizzato, per le sole nuove assunzioni, da un regime di tutele crescenti, in relazione alla anzianità di servizio, con specifico riguardo alla fase di cessazione del rapporto di lavoro .

Si tratta, in altri termini, di un incentivo di tipo normativo funzionale a un maggiore utilizzo del contratto a tempo indeterminato, rappresentato da una sostanziale monetizzazione di tutte le forme di licenziamento che non siano discriminatorie, a cui si accompagnano le misure di incentivazione economica della legge di stabilità per il 2015.

Infatti, il co 20 di detta legge, modificando l'articolo 11 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, prevede anche la deducibilità ai fini Irap delle somme relative al costo complessivo per il personale dipendente anche in questo caso a fronte della assunzione del lavoratore con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ma non solo, infatti, così come recepito dalla citata Circolare INPS n. 17 del 29/01/2015, sono state fornite le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali, connessi all'esonero contributivo introdotto appunto dalla L. 19/2014, art. unico, commi 118 e successivi.

In linea di massima, cioè, uno specifico esonero dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni) per tutti i contratti a tempo indeterminato (e dunque non solo quelli a tutele crescenti che ancora non sono operativi) instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015.

L'esonero non spetta con riguardo ai lavoratori che nei sei mesi precedenti siano stati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro e con riferimento a quelli per i quali il beneficio sia già stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato.

L'esonero non spetta inoltre ai datori di lavoro che, anche tramite società controllate o collegate, abbiano avuto rapporti a tempo indeterminato con lo stesso lavoratore nei tre mesi precedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità 2015.

Dalla esposizione e dal confronto dei dati , si possono ricavare alcune osservazioni generali e di principio sugli effetti incentivanti derivanti dall'esonero contributivo e dai costi complessivi del licenziamento del lavoratore, che provo a riassumere e puntualizzare, ritenendo interessante invece di riproporre le conclusioni del lavoro nella loro forma originale:

- dalla legge di stabilità 2015 limitato al tetto annuo di 8.060 euro; l'ottimizzazione dei vantaggi fino ad una retribuzione annua lorda di circa 24 mila euro; più ci si allontana, in incremento e più il vantaggio

contributivo risulta sensibilmente ridotto; ne consegue che l'esonero contributivo introdotto dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190 – a differenza della legge n. 407/1990 – agevola sensibilmente soltanto le assunzioni dei livelli contrattuali e professionali più bassi;

– altro fattore è dato dalla incidenza del tasso Inail (che non sconta l'esenzione della legge n. 190/2014), il quale se più elevato pesa discretamente sul vantaggio fra un tipo di assunzione agevolata e l'altro (ad esempio, con riferimento ai costi Inail il contratto di apprendistato è di fatto esente, essendo la contribuzione ai fini assicurativi ricompresa nell'aliquota contributiva ai fini Inps);

– rispetto al contratto a tempo indeterminato "sgravato", l'apprendistato mantiene un buon livello di competizione, oltre a quanto osservato al punto precedente, laddove sia prevedibile una durata di almeno tre anni; al contrario, più si riduce tale periodo (per mansioni semplici, per titolo di studio del lavoratore, per previsioni del CCNL o perché l'assunzione sconta precedenti periodi di apprendistato) più diventa maggiormente appetibile il nuovo contratto a tempo indeterminato;

– la competitività del costo dei contratti parasubordinati rischia di dissolversi del tutto, nel paragone con il nuovo contratto a tempo indeterminato, specialmente per quelle forme utilizzate in maniera "impropria", e quindi foriere di ulteriori costi e complicazioni in seguito ad eventuale contenzioso amministrativo e giudiziario, più nutrito dopo le previsioni della legge n. 92/2012, seppure una convenienza marginale possa ancora essere individuata nelle aziende di più grandi dimensioni;

– un punto fondamentale, consiste nella circostanza che il vantaggio delle nuove assunzioni a tempo indeterminato "regge" bene soltanto se sostenuto dalla contemporanea introduzione del contratto a tutele crescenti, quindi dalla riduzione dei possibili costi "in uscita" per l'azienda. Rispetto alle decisioni che le aziende stanno prendendo nei primi mesi del 2015 (è noto il "giro di boa" del fine anno, per cui molti contratti scadono al 31 dicembre e diverse decisioni vengono prorogate proprio ad inizio dell'anno nuovo) risulta quindi estremamente penalizzante che il decreto legislativo in materia di tutele crescenti ancora non sia stato reso operativo.

"In conclusione (dando per scontata l'approvazione del decreto delegato sul contratto a tutele crescenti), le nuove mosse stabilite dalle riforme messe in campo non sembrano puntare a risultati stabili, ma, ancora una volta, a "sparigliare le carte" nell'immediato (sia pure con un certo margine di interesse e di possibile risultato positivo) nell'ambito di una stagnazione economica e lavorativa alla quale si tenta di dare una "scossa".

Parallelamente, si cerca di "compensare" sul versante economico la possibile semplificazione normativa annunciata e consistente (con buona probabilità) in una drastica riduzione delle forme di inquadramento della prestazione lavorativa, con un particolare riguardo ai rapporti di natura autonoma e parasubordinata che potrebbero finire per avere uno spazio residuale, perdendo, almeno nell'immediato, il tradizionale appeal di vantaggiosità economica.

Non risulta di facile comprensione, se non in vista della incentivazione alla riduzione del contenzioso giudiziale, la totale esenzione fiscale, gravante in discreta misura sui conti pubblici, prevista nello schema di decreto delegato in funzione dell'offerta ridotta in sede transattiva (pari sostanzialmente al 50% dell'importo stabilito dalla legge per quanto attiene alle imprese di maggiori dimensioni), peraltro con modalità (consegna brevi manu di "assegno circolare") piuttosto "datata" in tempi di generalizzata tracciabilità dei flussi finanziari. Risulta ancor meno comprensibile, anche alla luce di quanto osservato in precedenza, la soppressione, ad opera dell'articolo 1, comma 121, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, dei benefici contributivi per disoccupati di lungo periodo, stabiliti dall'articolo 8, comma 9, della legge n. 407/1990, per almeno tre differenti motivi :

– l'agevolazione prevista per assunzioni tempo indeterminato dalla legge di stabilità per il 2015 ha, al momento, una durata temporale limitata (assunzioni effettuate nel solo anno 2015), e un tetto di spesa ben preciso, mentre l'agevolazione di cui alla legge n. 407/1990 aveva un carattere permanente e senza limite annuo predeterminato (con ciò incentivando assunzioni a tempo indeterminato anche per profili professionali più alti);

– l’agevolazione prevista dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190 sembra destinata, come detto, a incentivare il ricorso alla forma del contratto “standard” a tempo indeterminato in un contesto di prevista profonda revisione e semplificazione delle forme contrattuali anche autonome o parasubordinate (soprattutto di quelle “spurie” o tendenzialmente tali), mentre lo scopo della legge n. 407/1990 era evidentemente quello di rivolgersi a fasce obiettivamente “deboli” del mercato del lavoro (quei soggetti che, appunto, dopo 24 mesi di disoccupazione, ancora non avevano trovato una ricollocazione stabile);

– alle imprese artigiane e a quelle collocate nel Mezzogiorno l’incentivo previdenziale previsto dalla legge n. 407/1990 consentiva uno sgravio assoluto (comprensivo anche della contribuzione ai fini Inail).

Il contratto di ricollocazione previsto in altri ambiti del Jobs Act, non può dunque dirsi nemmeno lontanamente paragonabile, in termini di effetti pratici, alla agevolazione soppressa, restando peraltro ancora un oggetto misterioso.”

Le “stranezze” applicative della legge di stabilità (pertanto ci riferiamo alla sola norma in vigore oggi e cioè all’esonero contributivo) sono rilevabili in molti commenti e tra tutti una nota di colore è quella relativa ai massimali posti a tali esoneri.

Infatti, se si considera che nel triennio 2015 – 2017 sarà stanziato un miliardo di euro/anno e l’importo massimo per assunzione è pari a 8.060 euro, i contratti agevolabili (e obbligatoriamente perfezionati nel 2015) potranno essere in misura non superiore a 124.069, ben lontani dagli 800.000 ipotizzati dal ministero dell’economia.

Arrivando così ai giorni immediatamente successivi il tanto atteso Consiglio dei Ministri del 20 febbraio, ci prepariamo a verificare i testi ufficiali dei Decreti e iniziare una prima disamina degli schemi dei nuovi, prossimi ad essere varati.

Questo è l’excursus temporale che ci ha accompagnato dal 10 dicembre u.s. - Legge delega 183/14 - al 20 febbraio 2015, data del Cdm che ha dato il via libera ai primi due decreti attuativi della delega stessa.

Giova ricordare che lo schema di decreto legislativo adottato dal Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014, così come approvato il 20 febbraio u.s., dà attuazione alla lettera c della delega limitandosi tuttavia, allo stato, a disciplinare il nuovo regime sanzionatorio dei licenziamenti, senza dettare, per contro, alcuna regola specifica utile a identificare il c.d. contratto a tutele crescenti che, pertanto, non si presenta quale tipologia contrattuale a sé stante. Il contratto a tutele crescenti altro non è che l’ordinario contratto di lavoro subordinato che, dall’entrata in vigore del decreto legislativo, varrà almeno tendenzialmente per tutte le nuove assunzioni a tempo indeterminato nel settore privato.