

01 / 2022

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato

PARTO DI NATALE

*Dopo lunga gestazione, arrivano con la legge di bilancio
le norme "anti-delocalizzazione":
poco più che un buffetto per le multinazionali*

La riforma degli
ammortizzatori sociali e del
reddito di cittadinanza nella
legge di bilancio

Ancora legge
di bilancio:
gli incentivi
all'occupazione

Il Tribunale di Napoli
su trasferimenti illegittimi
e obblighi di correttezza
e buona fede

Il varo
dell'Assegno Unico
Universale
per figli

01

Gennaio 2022

04

Le norme “anti-delocalizzazioni” della legge di bilancio: nuovi vincoli procedurali e blande sanzioni per le imprese

di *Giulia Prosecchi*

08

Varata la Riforma degli ammortizzatori sociali. Verso un sistema di protezione sociale universale

di *Andrea Ranfagni*

12

Riformato il reddito di cittadinanza con la legge di bilancio: la povertà si contrasta con il lavoro precario e sottopagato

di *Ivan Petrone*

14

Le novità in materia di incentivi all’occupazione nella Legge di Bilancio per il 2022

di *Luigi PellICCIA*

18

Arriva l’assegno unico e universale per i figli: il piatto piange ancora

di *Giovanni Calvellini*

21

Trasferimento dei lavoratori, licenziamento illegittimo e principi di correttezza e buona fede: il Tribunale di Napoli si esprime sui limiti alla libertà d’impresa

di *Giovanni Orlandini*

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato di Redazione

Andrea Danilo Conte (PRESIDENTE)
Francesca Bassetti
Giovanni Calvellini
Giulia Frosecchi
Ivan Petrone
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro

Piazza dei Rossi, 1
50125 - 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.

Le norme “anti-delocalizzazioni” della legge di bilancio: nuovi vincoli procedurali e blande sanzioni per le imprese

di
Giulia
Frosecchi

Nonostante l'esteso uso mediatico, politico e sindacale che è stato fatto negli ultimi mesi del termine “delocalizzazione”, questo, comprensibilmente, non compare nei commi da 224 a 237 dell'Articolo 1, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024), che costituiscono l'approdo di un percorso politico iniziato nell'estate dell'anno appena trascorso, osteggiato sia da Confindustria, contraria all'imposizione di qualsiasi vincolo alle imprese, sia dalla frangia più contestatrice del sindacalismo nostrano, con i lavoratori GKN (ora ex-GKN) in testa, contraria all'approvazione di un testo “bandierina” incapace di tutelare efficacemente i lavoratori e le lavoratrici dell'industria.

Il risultato sono 14 commi inseriti frettolosamente nella Legge di Bilancio, nei quali si delinea una procedura descritta in maniera approssimativa, corredata di un apparato sanzionatorio apparentemente altisonante, ma nei fatti mesto e foriero di incertezze, il tutto in nome dell'ambizioso, eppure necessario, obiettivo di “garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo”.

I nuovi obblighi procedurali per le imprese “in bonis”

Le disposizioni in commento incidono, benché in maniera irrisoria, sulla libertà d'impresa, nella misura in

cui prolungano la procedura di licenziamento collettivo per le **grandi imprese**, che non versano in “condizioni di squilibrio economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza”, le quali intendano chiudere “una sede, uno stabilimento, una filiale, un ufficio o un reparto” autonomo situato in Italia, con “cessazione definitiva della relativa attività” e con conseguente licenziamento di almeno 50 dipendenti.

I suddetti obblighi procedurali consistono in: **una comunicazione scritta** da inviare almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura ex art. 4, l. 223/1991 alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), contenente l'intenzione di procedere alla chiusura, le ragioni che la motivano, il numero e i profili professionali del personale occupato, e, quindi, astrattamente soggetto al futuro licenziamento collettivo, e il termine entro cui è prevista la chiusura; un piano che l'impresa deve elaborare entro 60 giorni dall'invio della comunicazione, da presentare agli stessi soggetti di cui sopra; la discussione del piano, che deve avvenire tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali, alla presenza delle istituzioni pubbliche già menzionate.

È espressamente prevista la nullità della procedura di

licenziamento collettivo avviata in mancanza di invio della comunicazione di cui sopra, nonché prima che siano trascorsi 90 giorni dall'invio della comunicazione stessa. La stessa sanzione di nullità colpisce i licenziamenti individuali intimati in assenza delle predette condizioni.

Ne deriva che un'impresa che nell'anno precedente all'avvio della procedura in commento impiegava in media 250 dipendenti non può, pena la nullità degli atti di recesso, licenziare nessuno dei lavoratori che, nel loro insieme, vadano a costituire una forza lavoro di più di 49 dipendenti, e che sarebbero soggetti ad esuberi a seguito della chiusura di una sede, di uno stabilimento, ecc., senza aver assolto l'obbligo di comunicazione nei confronti delle rappresentanze sindacali e degli enti pubblici indicati dalla norma e, in ogni caso, deve far trascorrere almeno 90 giorni, anche se in stato di totale inerzia, dall'invio della comunicazione prima di avviare la procedura di cui alla l. 223/1991. In altre parole, per le imprese che ricadono nell'ambito di applicazione della norma, l'invio della comunicazione contenente l'intenzione di procedere alla chiusura e il trascorrere di 90 giorni da tale invio costituiscono presupposto necessario per la validità dell'esercizio del potere di recesso unilaterale.

Laddove l'impresa decida di adempiere ai successivi obblighi - benché più blandi rispetto a quello della comunicazione, viste le sanzioni che seguono un eventuale inadempimento - derivanti dalle norme in commento, questa dovrà presentare un piano, o, sarebbe più corretto dire, una "proposta di piano", la quale deve rispondere a determinati requisiti di tempo e di contenuto: la sua esecuzione non può superare i 12 mesi; il contenuto deve riflettere le indicazioni fornite dal comma 228, in cinque lettere che, se da un lato prevedono contenuti che sembrano escludersi l'uno con l'altro (si veda ad esempio "le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali" e "gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalità socio culturali a favore del territorio interessato", o anche le "prospettive di cessione dell'azienda con finalità di continuazione dell'attività" e "le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego"), dall'altro non possono che interpretarsi come requisiti cumulativi e non alternativi, figurando tra gli elementi elencati anche "i tempi e le modalità di attuazione delle azioni previste", che certo non possono

manca in un documento programmatico come quello di cui alle disposizioni in commento. D'altro canto, se è sufficiente che il piano fornisca un'indicazione approssimativa delle soluzioni prospettabili, ovvero se il contenuto può sostanziarsi semplicemente in un elenco di possibili soluzioni astratte che riflettano indicativamente gli elementi indicati dalle lettere da a) a e) del comma 228, le difficoltà a tenere insieme i vari profili vengono meno e l'onere a carico del datore di lavoro si alleggerisce significativamente.

Non ci resta che attendere le valutazioni della Struttura per le crisi d'impresa sui piani che verranno presentati in attuazione della norma, in qualità di ente deputato ad analizzarne il contenuto, per comprendere quale interpretazione del comma 228 sia corretta. Sebbene non sia esplicitato dal legislatore in quale fase della procedura la suddetta Struttura proceda all'esame del contenuto del piano.

Il piano "è discusso" "entro trenta giorni dalla sua presentazione". La disposizione non precisa né cosa si debba intendere per "discussione", né se il termine di trenta giorni sia iniziale o finale. Nella seconda ipotesi, il datore di lavoro potrebbe convocare le oo.ss. anche il 29esimo giorno utile, riducendo la discussione a una mezza giornata. Un'ipotesi che, se vogliamo dare un senso a questa disciplina, dobbiamo scartare. In un tentativo di interpretazione sistematica, e alla luce della lettera della l. 223/1991, in cui i termini conclusivi della procedura di consultazione sono indicati senza margine di incertezza con la chiara espressione "deve essere esaurita entro", sarebbe lecito supporre che il termine di trenta giorni sia riferito all'inizio della discussione, i tempi per la cui conclusione saranno poi rimessi alle parti e alle istituzioni pubbliche che vi assistono. Ma ancora più debole diventa l'interpretazione dei "trenta giorni" come termine conclusivo della discussione, se si considera la disposizione del comma 223, secondo la quale "prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione il datore di lavoro *non può* avviare la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo". Alla luce dell'espressa previsione di nullità dei licenziamenti intimati prima del trascorrere dei 90 giorni dalla comunicazione vista sopra, sarebbe ridondante

una norma imperativa che vieta i licenziamenti prima della conclusione dell'esame del piano (ammesso che con "esame" si intenda un sinonimo di "discussione", finezza linguistica utile solo a complicare ulteriormente la comprensione della norma), dato che questi sono già sanzionati con la nullità dal comma 227.

Se, invece, si interpretassero i "trenta giorni" come il termine di avvio della discussione, questa rimarrebbe senza un termine certo di conclusione, la quale sarebbe rimessa ai rapporti di forza tra le parti e, probabilmente, all'intervento delle istituzioni pubbliche presenti.

Il piano si perfeziona solo a seguito della sottoscrizione dell'accordo. In caso contrario: niente accordo, niente piano, tutti a casa.

Con la sottoscrizione del piano, il datore di lavoro si impegna a darne attuazione nei tempi e con le modalità stabilite, nonché a comunicare mensilmente ai soggetti collettivi e pubblici già incontrati lo stato di attuazione del piano. Potremmo dire che si configura un ulteriore obbligo a carico dell'impresa per permettere un controllo di lungo periodo sul destino dei lavoratori coinvolti. Potremmo, se non fosse che la mancata ottemperanza da parte del datore di lavoro rimane senza un'esplicita conseguenza sanzionatoria, potendo tuttavia, verosimilmente, costituire condotta antisindacale ex art. 28, l. 300/70.

Il regime sanzionatorio

Ciò ci conduce al profilo qualificante di una simile normativa: **il profilo sanzionatorio**. Se è vero che l'efficacia di disposizioni che impongono obblighi in capo al datore di lavoro si misura nella sua forza sanzionatoria, non si può non porre l'accento sulle conseguenze di un'eventuale inottemperanza dell'impresa alla procedura ora esposta, nel tentativo di districarsi in un apparato sanzionatorio confuso, oltre che debole.

Al di là delle ipotesi di nullità degli atti di recesso già menzionate, per comprendere il piano sanzionatorio della norma, è necessario riprendere, in premessa, un profilo della disciplina dei licenziamenti collettivi a cui raramente viene dato risalto: nel caso in cui la procedura di consultazione sindacale, che deve precedere la comunicazione dei recessi ex art. 4, l. 223/1991, non si concluda con un accordo sindacale, per ogni lavoratore,

il datore di lavoro è tenuto al pagamento all'INPS della somma calcolata secondo i criteri indicati dall'articolo 2, c. 31 - che quindi sarà pari al 41% del massimale mensile NASpi (nel testo della legge "ASpi") per ogni dodici mesi di anzianità aziendale, moltiplicato per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, fino a un massimo di tre anni - moltiplicata per tre volte.

Se, per fare un esempio, il massimale mensile NASpi per un dato anno è di euro 1335,40, nel caso di mancato accordo sindacale il datore di lavoro deve euro 547,81 annui, che, moltiplicati per tre, ammontano a un totale di euro 1.642,53 per ogni lavoratore che rientra nella procedura di licenziamento collettivo (Per approfondimenti si vedano le Circolari INPS 20/2020 e 40/2020).

Un siffatto obbligo è stato introdotto dall'articolo 2, c. 35, della L. 92/2012, il quale rinvia, per meri fini di individuazione dei criteri di calcolo, ai cc.dd. ticket di licenziamento previsti dall'articolo 2, c. 31, per i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Tornando alle disposizioni della Legge di Bilancio, si osservi che non è necessario che il piano venga presentato perché i licenziamenti siano efficaci. Difatti, la mancata presentazione del piano o la presentazione di un piano incompleto non comportano la sanzione della nullità, ma la sola sanzione pecuniaria consistente nell'obbligo di pagare il contributo di cui all'articolo 2, c. 35, della l. 92/2012, che abbiamo introdotto in premessa, in misura pari al doppio. Questa sanzione è indipendente dall'avvio dei licenziamenti collettivi, essendo semplicemente collegata a inadempienze relative alla presentazione del piano. Se, poi, il datore di lavoro dovesse comunque procedere ad avviare la procedura di licenziamento collettivo ex l. 223/1991, l'articolo 2, c. 35, della l. 92/2012 non si applicherebbe. In altre parole, il datore di lavoro già gravato di una sanzione economica, non dovrà pagarne una ulteriore in caso di mancato raggiungimento dell'accordo sindacale in sede di consultazioni ex art. 4, c. 6, l. 223/1991. Il che, di fatto, rende meno attraente la conclusione del suddetto accordo sindacale per la gestione dei licenziamenti collettivi.

Il quadro sanzionatorio non si chiude qui. Qualora l'accordo sindacale non venga sottoscritto o il datore di lavoro sia "inadempiente rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle modalità di attuazione del piano, di cui

sia esclusivamente responsabile”, questi sarà tenuto al pagamento del contributo già visto, maggiorato, stavolta, solo del 50%. Se a queste ipotesi segue l'avvio della procedura di licenziamento collettivo, è nuovamente prescritta la non applicazione dell'articolo 2, c. 35, l. 92/2012.

Anche nell'ipotesi di licenziamento collettivo al “termine del piano”, supponendo che il legislatore intendesse “termine dell'esecuzione del piano”, il datore di lavoro non deve temere di incorrere in una sanzione pecuniaria per il mancato raggiungimento dell'accordo sindacale non trovando applicazione, anche in questo caso, la sanzione di cui all'articolo 2, c. 35, l. 92/2012.

Traducendo quanto visto sin qui e ricordando che il piano non può avere una durata superiore a 12 mesi, per una grande impresa che non versa in stato di crisi la procedura di licenziamento collettivo si allunga, nell'ipotesi più estrema, di 15 mesi. Perlomeno, a quel punto, si conserva l'obbligo di procedere all'esame congiunto tra le parti, su richiesta delle rappresentanze sindacali, ex artt. 5 e 6 l. 223/1991.

Cosa cambia per i lavoratori?

In breve, che il piano venga presentato o meno, se non si realizza la discussione con le organizzazioni sindacali la procedura di licenziamento collettivo si allunga di almeno 90 giorni, che vanno quindi a sommarsi ai 75 giorni previsti dalla l. 223/1991; al contrario, se datore di lavoro e oo.ss. giungono a discutere la proposta di piano, ma non a concludere l'accordo, la procedura si prolunga di soli 45 giorni, giacché in caso di mancata sottoscrizione dell'accordo ex comma 236, l. 234/2021, laddove venga avviata la procedura di licenziamento collettivo (esito altamente probabile a quel punto) non si applicano i commi 4 e 5 della l. 223/1991. In altre parole, il legislatore considera esaurita, con la discussione in merito al piano, la possibilità di giungere a un accordo tra datore di lavoro e oo.ss., non ritenendo necessario avviare nuovamente il confronto a seguito dell'avvio della procedura ex l. 223/1991, che si reputa, quindi, assorbito da quello verificatosi in attuazione della Legge di Bilancio. L'esenzione può essere letta come un incentivo a rispettare la procedura in commento almeno fino alla discussione del piano con le parti sociali,

con la consapevolezza che il mancato raggiungimento dell'accordo garantisce non solo la legittimità della procedura di licenziamento collettivo, ma, finanche, uno sconto sulla procedura ex l. 223/1991.

Una scelta apparentemente ragionevole, a livello sistematico, se non che la legge 223/1991 è più chiara in merito al contenuto che deve avere il confronto sindacale, che, ricordiamo, attua i diritti di informazione e consultazione previsti dalla direttiva 98/59/CE in materia di licenziamenti collettivi.

Oltretutto, rimane la questione dei tempi della discussione, se si intendono i 30 giorni come il termine entro cui questa deve esaurirsi, anche i tempi di effettivo confronto si riducono notevolmente rispetto a quanto previsto dalla ordinaria procedura di licenziamento collettivo. Se, invece, i 30 giorni costituiscono il limite entro il quale avviare l'esame congiunto del piano, sempre adottando un'interpretazione sistematica, che tenga insieme le norme sul licenziamento collettivo, si potrebbe intendere applicabile il termine conclusivo di 45 giorni, ex art. 4, c. 6, l. 223/1991.

Infine, nel silenzio della norma, si potrebbe dedurre che se l'accordo viene sottoscritto e il piano prevede esuberi, ipotesi verosimile visto il contenuto estremamente vario del piano, la procedura di licenziamento collettivo si avvia regolarmente e vivono, altresì, i commi 5 e 6 dell'art. 4, l. 223/1991, ossia l'obbligo di consultazione sindacale.

In conclusione e alla luce di questa concisa disamina, si vuole evidenziare che, una volta giunti alla discussione congiunta del piano, inevitabilmente sussisterà un forte interesse delle organizzazioni sindacali a stipulare l'accordo che autorizzi l'approvazione dello stesso, considerato che in mancanza di sottoscrizione la possibilità di salvaguardia, anche parziale, dei livelli occupazionali - ergo dei lavoratori - si riduce a zero, non potendo a quel punto, il sindacato, contare neanche sulla fase di consultazione prevista dalla legge sui licenziamenti collettivi per trovare soluzioni alternative. D'altro canto, il datore di lavoro, in caso di mancata sottoscrizione del piano si trova a dover erogare un contributo, modesto per una grande impresa, che sicuramente aveva già messo in conto nel momento in cui aveva deciso di inviare la comunicazione che dava avvio alla procedura appena ripercorsa. ■


 di
 Andrea
 Ranfagni

Varata la Riforma degli ammortizzatori sociali. Verso un sistema di protezione sociale universale

La Legge di Bilancio 2022, l. n. 234/2021, contiene al proprio interno una riforma della normativa in materia di ammortizzatori sociali e ciò attraverso l'introduzione di una serie di modifiche al d.lgs. n. 148/2015, che già a suo tempo introdusse un riordino della disciplina (art.1, commi 191-222).

La riforma introduce novità sia per ciò che concerne gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto (cioè i meccanismi di integrazione salariale per coloro il cui rapporto viene sospeso o ridotto), sia quelli riconoscibili in caso di disoccupazione involontaria.

L'obiettivo è quello di introdurre un sistema di protezione sociale universale, volto a far sì che gli ammortizzatori servano il tempo necessario perchè il beneficiario riprenda il lavoro o trovi una nuova occupazione. Le varie forme di sostegno del reddito sono cioè funzionalmente connesse con interventi di politica attiva del lavoro, che a loro volta dovrebbero essere accompagnate da mirate politiche industriali.

Le novità relative alla disciplina generale della cassa integrazione

Le prime novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2022 attengono alla cassa integrazione. Esse, in primo luogo, valgono per quelle sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa che si verificano dal 1° gennaio 2022 (quindi non anche per i periodi di riduzione/sospensione iniziati prima del 1° gennaio 2022 e che proseguono successivamente).

Una novità sostanziale attiene all'**ampliamento dei soggetti** che possono beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale. Si prevede che destinatari possano essere, oltre ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato già tutelati (dai quali restano esclusi i dirigenti), anche i lavoratori a domicilio, i lavoratori con apprendistato di alta formazione e ricerca, i lavoratori con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché i lavoratori con contratto di

apprendistato di alta formazione e ricerca.

In breve, mentre prima potevano essere destinatari delle integrazioni salariali solo coloro assunti con il più comune contratto di apprendistato (ovvero quello "professionalizzante"), adesso tutte le tipologie di apprendistato, quindi anche quelle collegate a percorsi di studio, rientrano nel campo di applicazione dell'ammortizzatore sociale. Ciò vale per tutte le tipologie di integrazione salariale: quindi non solo la Cassa Integrazione Ordinaria e Cassa Integrazione Straordinaria, ma anche le prestazioni dei Fondi bilaterali e del FIS - Fondo di Integrazione Salariale.

Viene precisato, comunque, che l'eventuale sospensione o riduzione dovuta all'intervento dell'integrazione salariale, non debba pregiudicare il percorso formativo cui si collega il contratto di apprendistato.

Una seconda sostanziale novità introdotta dalla riforma attiene al **requisito di anzianità** di effettivo lavoro per poter accedere all'integrazione salariale. Mentre secondo la normativa precedente, tale

requisito era pari a 90 giorni, adesso si riduce notevolmente passando a **30 giorni**, che devono essere maturati alla data di presentazione della domanda di autorizzazione alla concessione del trattamento di CIG, sia esso ordinario o straordinario. Resta fermo che tale requisito non è necessario nei casi di CIGO con causale di evento non oggettivamente evitabile nel settore industriale.

Come ricordato dalla recente Circolare del Ministero del Lavoro n. 1 del 3 gennaio 2022, per “effettivo lavoro” s’intendono le giornate di effettiva presenza a lavoro, a prescindere dalla tipologia di orario (è irrilevante insomma che si sia lavorato un’ora piuttosto che 8), compresi i periodi di fruizione di ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria dal lavoro per maternità. Non è poi necessario che le 30 giornate siano continuative o che siano immediatamente precedenti l’intervento dell’integrazione salariale, così come non è necessario che le giornate siano state maturate tutte presso la medesima sede di lavoro.

La riforma, poi, mantiene la previsione secondo la quale ai fini dell’anzianità, nei casi di cambi di appalto, si tiene conto del periodo di lavoro prestato nell’attività appaltata, a prescindere, appunto, dal cambio di datore di lavoro eventualmente verificatosi.

Altra novità attiene al meccanismo di **computo dei lavoratori** ai fini dell’individuazione dell’eventuale requisito occupazionale richiesto per accedere all’integrazione salariale. È il caso della CIG Straordinaria, che, a differenza di quella Ordinaria, è ammessa solo per le aziende che nel semestre precedente la richiesta

abbiano occupato, mediamente, più di 15 dipendenti (requisito questo che, come si avrà modo di dire a breve, viene adesso generalizzato).

All’evidente fine di ampliare il più possibile la platea dei destinatari delle integrazioni salariali, si precisa che ai fini del computo debbano considerarsi “tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all’interno che all’esterno dell’azienda”. Si devono contare, quindi anche coloro che non lavorano in sede, ma a casa o in altro luogo. Secondo la Circolare del Ministero del Lavoro già citata, sarebbero da includere anche i collaboratori “etero-organizzati”, anche se tale interpretazione non sembra rispecchiare il testo della legge che, come visto, fa esplicito riferimento al “vincolo della subordinazione”.

La riforma incide anche sulla **misura del trattamento** di integrazione salariale. In linea di massima, essa rimane pari all’80%, ma cambiano i massimali. Mentre, infatti, la precedente normativa prevedeva due massimali, “basso” e “alto” a seconda della retribuzione mensile di riferimento, adesso è previsto un **unico tetto massimo**, pari a quello “alto”, che nel 2021 era di € 1.199,72, ma che, si ricorda, è periodicamente oggetto di rivalutazione secondi i dati ISTAT.

Cambia anche il cosiddetto “contributo addizionale”, ovvero il contributo richiesto alle aziende nei casi di ricorso sia alla CIGO che alla CIGS e che per i periodi Covid-19, era stato eliminato o fortemente ridotto. La riforma lo riduce in termini generali e in maniera “premiante”, stabilendo che per le aziende che

non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi dall’ultima richiesta, esso passi dal 9% al 6%, per le prime 52 settimane, dal 12% al 9%, per periodi da oltre 53 settimane e sino a 104 settimane, mentre rimane del 15% per periodi oltre le 104 settimane.

Il legislatore, memore delle difficoltà verificatesi nel corso della pandemia, prevede poi che l’azienda, nei casi in cui abbia richiesto il pagamento diretto da parte dell’INPS, a pena di decadenza dal pagamento diretto, debba inviare all’INPS tutti i dati necessari per la liquidazione del trattamento entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla data del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione.

Si prevede infine che il lavoratore che, durante il periodo di sospensione, svolga attività lavorativa subordinata per più di 6 mesi o attività di lavoro autonomo, perde il trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate. La novità, in particolare, attiene alla previsione dello **svolgimento di lavoro autonomo** e non più solo subordinato, anche se resterà da capire come calcolare le giornate lavorate in forma autonoma. Se invece il lavoro subordinato è inferiore a 6 mesi, il trattamento è sospeso.

Le novità relative alla CIGS: ampliamento dell’ambito di applicazione e riforma delle causali

Quelle sino ad adesso analizzate sono le novità riguardanti la

disciplina generale delle integrazioni salariale. Passando ora alle ipotesi specifiche, da rilevare come in materia di CIG Ordinaria non vi siano modifiche. Ne vengono introdotte di significative, invece, in materia di CIG Straordinaria.

La prima novità attiene all'**ambito di applicazione**, esteso alla generalità dei datori di lavoro con più di 15 dipendenti. In particolare si prevede che dal 1° gennaio 2022 questa tutela varrà per tutte le imprese che occupano mediamente **più di 15 dipendenti** nel semestre antecedente la richiesta, a prescindere dal settore in cui operano e in tutti i casi in cui non sia possibile accedere a Fondi bilaterali o territoriali. In precedenza, infatti, la CIGS valeva solo per alcuni settori quali imprese industriali, artigiane, servizi di mensa e ristorazione, appaltatrici dei servizi di pulizia, ausiliari al settore ferroviario, cooperative della trasformazione e manipolazione di prodotti agricoli, vigilanza, trasporto aereo e aeroportuali, imprese editrici, partiti e movimenti politici (queste ultime 3 tipologie, oggi, come allora, a prescindere da requisiti occupazionali), attività commerciali, logistica, viaggio e turismo (queste ultime 3 tipologie con requisito occupazionale di 50 dipendenti). Per cogliere l'importanza della riforma sul punto, basti osservare che sino ad oggi le aziende appaltatrici dei servizi di pulizia potevano accedere alla CIGS solo se l'azienda appaltante ne beneficiava.

Altre novità in materia di CIGS riguardano le **causali** (art.21, d.lgs.148/15). Esse rimangono sempre 3: contratto di solidarietà, riorganizzazione e crisi aziendale. La principale novità attiene alla specificazione secondo la quale nella

causale “riorganizzazione aziendale” rientrano anche programmi aziendali volti a “realizzare **processi di transizione**”. Vi è quindi un chiaro riferimento ora nella legge a processi come quelli che stanno per essere attuati alla GKN di Campi Bisenzio. In vero, la legge di bilancio non specifica cosa debba intendersi per processi di “transizione”, per la cui individuazione e regolazione rinvia ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare (sentito il Ministro dello sviluppo economico) entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge stessa. In attesa di tale decreto, il Ministero del lavoro ha però già fornito delle prime indicazioni in merito (nella già citata circolare 1/22), precisando che i piani di riorganizzazione che l'azienda dovrà presentare devono contenere non solo le misure necessarie per “fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale e produttiva”, ma anche “azioni dirette a trasformazioni e transizioni aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche e energetiche”. La nuova (sotto) causale si iscrive evidentemente nel quadro degli interventi finalizzati a realizzare la c.d. “transizione giusta”, sostenuta dal PNRR attraverso un apposito fondo finanziato dall'UE. La concessione dell'integrazione salariale è quindi funzionalmente connessa alla pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica o a interventi diretti alla sostenibilità ambientale ed energetica dell'attività produttiva; tant'è che, in caso di riconversione degli impianti esistenti, l'azienda deve indicare “puntualmente” gli interventi finalizzati “all'efficientamento energetico” ed al “potenziamento straordinario” delle

misure di sicurezza. Il programma di riconversione non potrà quindi mancare di indicare percorsi di formazione che consentano la riqualificazione professionale dei lavoratori sospesi.

Anche la causale del “contratto di solidarietà” viene riformata: al fine di incentivarne la stipula, la riduzione massima di orario giornaliero, settimanale o mensile passa dal 60% all'80%; mentre quella massima per singolo lavoratore passa dal 70% al 90%.

Un'altra importante novità è poi la previsione dell' "**accordo di transizione occupazionale**" (nuovo art. 22 ter, d.lgs.148/15). In un'ottica di maggiore flessibilità degli interventi straordinari, si è prevista la possibilità di un ulteriore periodo di integrazione salariale, pari a 12 mesi massimi, da richiedere in esito ad un intervento di CIGS di crisi aziendale e di riorganizzazione aziendale nelle ipotesi, appunto, in cui le parti (azienda / sindacati) arrivino a stipulare un accordo finalizzato a sostenere le transizioni occupazionali. In sostanza, questi accordi sono volti a definire azioni finalizzate alla rioccupazione dei lavoratori in esubero o all'autoimpiego (ad esempio, creando cooperative), mediante formazione specifica e riqualificazione. Il tutto con il possibile sostegno finanziario della Regione e dei Fondi interprofessionali. Al fine di rendere il più efficace possibile tale intervento, è previsto che l'azienda che assume lavoratori oggetto di tali accordi di transizione occupazionale godrà di un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare della CIGS, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta e per massimo 12 mesi. Il lavoratore che ingiustificatamente

non partecipa ai percorsi in questione perde il trattamento di integrazione salariale.

Con riferimento a quest'ultimo incentivo in favore delle aziende, è richiesto che queste non abbiano nei 6 mesi precedenti l'assunzione effettuato licenziamenti per motivi economici. Ove poi licenzino il lavoratore assunto con i benefici, ovvero licenzino, nei 6 mesi successivi, uno o più lavoratori impiegati nella medesima unità produttiva ed inquadrati nello stesso livello di coloro assunti con i benefici, le aziende perderanno il beneficio stesso.

Come anticipato, tratto distintivo della riforma è rappresentato dal rafforzamento del nesso tra le politiche attive del lavoro e l'erogazione degli ammortizzatori sociali. Ciò determina l'estensione alla cassa integrazione dei meccanismi di "condizionalità" già utilizzati per le prestazioni destinate a soggetti privi di occupazione. Si è appena visto un esempio di ciò con riferimento all'accordo di transizione occupazionale. Viene anche previsto in termini generali che i lavoratori beneficiari della CIGS autorizzata per le varie causali debbano partecipare, prima che si concludano le sospensioni/riduzioni, a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, le cui modalità di attuazione saranno definite da un Decreto del Ministero del lavoro. La mancata o ingiustificata partecipazione a dette iniziative comporta una sanzione che va dalla decurtazione di una mensilità del trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza del trattamento secondo modalità che saranno definite, anche in questo caso, da uno specifico Decreto del Ministero del lavoro.

Altre novità in materia di

ammortizzatori sociali in costanza di rapporto attengono infine ai cosiddetti "Fondi di solidarietà bilaterali", ovvero quelli costituiti da sindacati e associazioni datoriali per coprire settori sprovvisti di integrazioni salariali in base alla normativa generale. Mentre in precedenza, la legge fissava un requisito di 5 dipendenti per poterne fruire, adesso è sufficiente anche un solo dipendente. Medesimo abbassamento della soglia da 5 a un dipendente è previsto per il FIS, il Fondo Integrazione Salariale costituito presso l'INPS, anch'esso destinato ad erogare integrazioni salariali in via residuale per coloro che non godono dei trattamenti di CIGO, né dei trattamenti erogati dai Fondi bilaterali.

Ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria: NASPI e DIS-COLL

Le novità attengono, in primo luogo, alla normativa in materia di Naspì, rispetto alla quale si interviene su due piani: alleggerimento dei requisiti soggettivi e potenziamento del sussidio economico.

Sotto il primo profilo, viene **eliminato il requisito** delle 30 giornate di lavoro effettivo. I requisiti necessari restano così solo lo stato di disoccupazione involontario e le 13 settimane di contribuzione nei 4 anni antecedenti lo stato di disoccupazione.

Sotto il secondo profilo, invece, viene posticipata la decorrenza della **riduzione dell'importo** mensile per quei lavoratori che hanno maggiori difficoltà a trovare lavoro. Per gli over 55, infatti, la riduzione mensile del 3% decorre dal sesto mese e non più dal

quarto.

La Naspì viene poi estesa agli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti delle cooperative o dei loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti zootecnici e agricoli prevalentemente propri o conferiti dai propri soci.

La riforma dispone novità anche in materia di **DIS-COLL**, ovvero l'indennità di disoccupazione riconosciuta in favore dei lavoratori titolari di CO.CO.CO. e degli assegnisti di ricerca/dottorandi di ricerca con borsa di studio.

Per le cessazioni dei rapporti di lavoro in questione intervenute dal 1° gennaio 2022 è previsto che il meccanismo della riduzione del 3% non inizi più a decorrere come prima dal quarto mese, bensì dal sesto. Questa novità si spiega anche alla luce delle novità in materia di durata della DIS-COLL. Se, infatti, secondo la normativa previgente l'indennità non poteva durare più di 6 mesi ed era pari ad un numero di mesi corrispondenti alla metà di quelli di contribuzione accreditati nel periodo compreso tra il 1° gennaio dell'anno civile antecedente l'evento di disoccupazione e l'evento stesso, adesso, per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, è pari al numero di mesi di contribuzione accreditati dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di disoccupazione e l'evento stesso, per una durata massima di 12 mesi.

Sempre in materia di DIS-COLL, infine, viene riconosciuta la contribuzione figurativa (fino ad oggi non prevista), per il periodo di fruizione della stessa successivo al 1° gennaio 2022. ■

Riformato il reddito di cittadinanza con la legge di bilancio: la povertà si contrasta con il lavoro precario e sottopagato

di
Ivan
Petrone

La legge di bilancio interviene anche sulla disciplina del reddito di cittadinanza (RdC), inasprendo il regime della condizionalità e predisponendo un sistema più pervasivo di controlli sui beneficiari (art. 1, commi 75-84, l. 234/21). Ne esce esasperata la logica punitiva già sottesa all'impianto originario della disciplina, rendendo così ancora più improprio l'uso del termine "reddito di cittadinanza": termine che, come noto, identifica prestazioni erogate incondizionatamente sulla base di una logica puramente universalistica. Le nuove disposizioni sono invece tutte orientate ad associare la prestazione ad obblighi di ricerca attiva del lavoro, secondo una rigorosa logica di *workfare*, già ampiamente sperimentata in altri Stati europei. Una logica che, se è quanto meno dubbio sia capace di promuovere l'occupazione, certo non favorisce la crescita di un'occupazione di qualità, ma risulta piuttosto funzionale al perseguimento di politiche di contenimento salariale fondate su lavoro precario e sottopagato.

In base alle nuove disposizioni, il beneficiario (pena, la decadenza dal beneficio) deve presentarsi mensilmente presso il centro per l'impiego (o presso i servizi di contrasto alla povertà, per i firmatari del patto di inclusione sociale) per partecipare ad attività e colloqui in presenza.

La decadenza dal beneficio è prevista a seguito del rifiuto di due offerte di lavoro "congrue", e non più tre come nella previgente disciplina. Si interviene quindi sul concetto di "congruità", dal quale dipende il mantenimento

del beneficio. La congruità dell'offerta non dipende più dal periodo in cui questa avviene (entro o dopo i primi 12 mesi di erogazione della prestazione). La prima offerta si considera "congrua" se la sede di lavoro si trova a non oltre 80 km dalla residenza del beneficiario o comunque sia raggiungibile al massimo in 100 minuti con mezzi pubblici; mentre la seconda offerta è "congrua" ovunque sia il luogo di lavoro su tutto il territorio nazionale. La congruità non è poi più sinonimo di "stabilità", dal momento che è adesso intesa come congrua anche un'offerta di contratto a tempo determinato, o in somministrazione, di durata pari o superiore ai tre mesi (oltre che part time, con riduzione fino al 60% dell'orario), purchè la sede di lavoro si collochi entro gli 80 km o i 100 minuti di percorrenza.

Sul modello di quanto già previsto per l'erogazione della Naspi è introdotto il c.d. *décalage*, al fine di incentivare l'accettazione della prima offerta di lavoro. L'importo mensile del RdC è infatti ridotto di 5 € mensili, a partire dal mese successivo a quello in cui si è eventualmente rifiutata un'offerta di lavoro "congrua". Restano esclusi dal *décalage* i nuclei familiari in cui non vi siano componenti tenuti agli obblighi di lavoro; in cui vi sia un soggetto minore di tre anni di età ovvero una persona con disabilità grave; e i casi in cui il beneficio risulti inferiore a 300 €, moltiplicato per il corrispondente parametro della scala di equivalenza. La riduzione, inoltre, viene sospesa dal mese successivo a quello in cui almeno un componente del nucleo familiare

abbia avviato attività da lavoro dipendente o autonomo, da almeno un mese continuativo.

Viene anche promosso l'impiego dei percettori del RdC nell'ambito dei progetti utili alla collettività (c.d. PUC): i Comuni sono tenuti ad impiegarvi almeno un terzo dei percettori di RdC residenti, che svolgeranno l'attività a titolo gratuito (con buona pace della promozione del contrasto al lavoro "povero" e della logica della P.A. come datore "modello"). Il legislatore precisa poi che tali attività (che comportano un impegno dalle 8 alle 16 ore settimanali) non determinano l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato o di pubblico impiego; evidentemente immemore del contenzioso prodotto dalla normativa sui Lavoratori Socialmente Utili, censurata in passato dalla stessa Corte costituzionale proprio per la violazione del principio fondamentale dell'"indisponibilità del tipo contrattuale".

E' infine prevista una procedura di verifica dei dati e di scambio tra Inps ed enti locali anche grazie all'implementazione della Banca dati condivisa (già prevista dalla l. 26/19 ma mai realizzata effettivamente)

Sempre ai fini del controllo, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge, INPS, Ministero del

lavoro e delle politiche sociali e Ministero della giustizia stipuleranno una convenzione per lo scambio integrale dei dati. Nelle more, l'INPS è tenuto a trasmettere al Ministero della giustizia l'elenco dei soggetti beneficiari del RdC, per la verifica di eventuali sentenze a loro carico passate in giudicato da meno di dieci anni (onde sancirne la decadenza dal beneficio). L'INPS provvederà anche a definire annualmente, entro il 31 marzo, un piano di verifica dei requisiti patrimoniali dichiarati all'estero dal beneficiario. Il controllo potrà prevedere anche lo scambio di dati con le competenti autorità dello Stato estero.

Tutte misure, queste ultime elencate, funzionali a contrastare le frodi e gli abusi nell'utilizzo del beneficio: finalità sacrosanta, ovviamente, e già per altro perseguita attraverso un sistema sanzionatorio di inusitata severità, che comporta anche sanzioni di natura penale (unicum senza precedenti per i percettori di sussidi). Resterebbe da capire perché una simile solerzia nel perseguire comportamenti fraudolenti si manifesti solo nei confronti dei (pochi) indebiti percettori di un'indispensabile misura di contrasto alla povertà e non nei confronti dei (molti) evasori fiscali, che ben altri danni producono alle finanze pubbliche ed alla collettività. ■

FLASH

La Consulta giustifica la disparità di trattamento tra cittadini nazionali e stranieri non soggiornanti di lungo periodo in relazione all'accesso al reddito di cittadinanza

La Corte costituzionale con la sentenza n. 19/22 depositata il 25 gennaio scorso dichiara infondate le questioni di costituzionalità sollevate dal Tribunale di Bergamo in relazione al requisito che condiziona il diritto al reddito di cittadinanza al possesso del premezzo di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo, ovvero all'aver soggiornato per almeno 10 anni sul territorio nazionale (art. 2, comma 1, lett. a, n.1, L. 26/19). Secondo la Consulta tale requisito non violerebbe nessun diritto fondamentale della persona (ex art. 2 Cost) e neppure il principio di non discriminazione (ex 3 Cost. e art. 14 CEDU, invocato come norma interposta ai sensi dell'art.117, comma 1 Cost.) in quanto il reddito di cittadinanza deve considerarsi una misura di politica attiva e non una prestazione meramente assistenziale. Non potendosi considerare una prestazione finalizzata a soddisfare vitali esigenze di sostentamento del destinatario, infatti, il RdC non è riconducibile al nucleo dei diritti essenziali rispetto ai quali la Corte ha più volte affermato doversi escludere qualsiasi trattamento discriminatorio tra cittadini nazionali e stranieri. La natura non meramente assistenziale della prestazione rende per la Corte anche ragionevole la durata del soggiorno richiesto per accedervi (10 anni), dal momento che essa risulta giustificata dalla durata della stessa prestazione e dalle sue finalità di inclusione sociale e di inserimento lavorativo.

Questa sentenza mal si concilia con la coeva sentenza con la quale la stessa Corte Costituzionale ha dichiarato incostituzionali le norme che subordinano la concessione agli stranieri extracomunitari del bonus bebè e dell'assegno di maternità alla condizione che siano titolari del permesso per soggiornanti di lungo periodo. Ancor meno il percorso argomentativo seguito dalla Corte si concilia con i principi di diritto dell'UE, enunciati dalla Corte di giustizia in applicazione delle norme relative ai soggiornanti di lungo periodo (direttiva 2003/109) ed alla cittadinanza europea (artt. 18 e 21 TFUE e direttiva 2004/38): è infatti proprio il collegamento con il mercato del lavoro nazionale a rendere per il diritto dell'UE ingiustificata qualsiasi disparità di trattamento tra cittadini nazionali e stranieri, laddove questa può ammettersi per le prestazioni di natura meramente assistenziali nei primi 5 anni di soggiorno sul territorio nazionale.



di
Luigi
Pelliccia

Le novità in materia di incentivi all'occupazione nella Legge di Bilancio per il 2022

Nel supplemento ordinario n. 49/L della Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021 è stata pubblicata la legge n. 234 del 31 dicembre 2021, "legge di bilancio" per il 2022, contenente, tra le altre, diverse disposizioni in materia di incentivi all'occupazione.

Si tratta di un provvedimento *monstre*, come oramai usuale per questo genere di legislazione, composto da un solo articolo e di ben 1013 commi.

È la seconda legge di bilancio emanata nel periodo emergenziale, com'è noto condizionato dalla pandemia da Covid-19 e, quindi, il provvedimento in esame ha ampiamente risentito della necessità per l'Esecutivo di muoversi con interventi tendenzialmente calibrati sulle conseguenti esigenze, tributarie, fiscali, economiche e "sociali".

Il passaggio parlamentare ha confermato, nella sostanza, l'iniziale impianto della manovra di bilancio, cercando di far maggiormente prevalere interventi di "stimolo" all'economia e al lavoro, provando contestualmente a raggiungere un sostanziale equilibrio dei conti pubblici.

Nell'ambito più strettamente legato al lavoro, alla spesa sociale e, per certi versi, anche alla riduzione del noto "cuneo fiscale", il provvedimento di che trattasi si è mosso operando una importante riforma della tassazione Irpef, rimodulando il sistema degli ammortizzatori sociali c.d. *in itinere* (o meglio, in costanza di rapporto di lavoro), apportando un piccolo *restyling* alle pensioni e provando

a intervenire (in misura diversificata) nel sistema delle politiche attive del lavoro.

Ed è su quest'ultimo profilo che vorremmo incentrate la nostra trattazione.

Incentivi all'occupazione

Esonero contributivo per i lavoratori provenienti da imprese in crisi

L'esonero contributivo di cui all'art. 1, co. 10, della legge n. 178/2020, previsto per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2021 e nel 2022 (il c.d. *bonus under 36*) viene esteso ai datori di lavoro privati che, nel medesimo periodo, assumono a tempo indeterminato lavoratori subordinati provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa istituita dal Mise, d'intesa con il Ministero del lavoro.

Fatta salva la specifica deroga prevista in materia di età, dalla lettura della disposizione sembrerebbe debbano essere rispettate le rimanenti condizioni previste dalla espressamente richiamata legge n. 178/2020.

Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite massimo di spesa di: 2,5 milioni di euro per l'anno 2022; 5 milioni di euro per l'anno 2023; 5 milioni di euro per l'anno 2024; 2,5 milioni di euro per l'anno 2025.

Apprendistato

Percorsi formativi di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro

A valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, le risorse destinate ai percorsi formativi di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro sono incrementate di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024.

Le risorse riguardano i percorsi formativi relativi all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quelli relativi all'alternanza tra scuola e lavoro disposto dall'art. 1, co. 110, lett. b), della legge n. 205/2017.

Assunzione in apprendistato

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, dal 1° gennaio 2022 è possibile assumere in apprendistato **professionalizzante**, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'appena introdotto art. 22-ter, del d.lgs. 148/2015 e inseriti nel c.d. accordo di transizione occupazionale.

Sgravio contributivo apprendistato di I livello

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per l'anno 2022, per i contratti di apprendistato di I livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2022, nei previsti limiti di spesa, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 è riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art. 1, co. 773, quinto periodo, della legge n. 296/2006 (riduzione dal 10 al 5% dell'aliquota applicabile alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali), per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

L'Inps è chiamato a effettuare il monitoraggio delle minori entrate contributive derivanti e, qualora emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite

di spesa, non potrà prendere in considerazione ulteriori domande per l'accesso al beneficio contributivo.

Promozione del workers buyout

Al fine di promuovere interventi diretti a salvaguardare l'occupazione e assicurare la continuità all'esercizio delle attività imprenditoriali, alle società cooperative che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, si costituiscono ai sensi dell'art. 23, co. 3-*quater*, del D.L. 83/2012 (coop costituite da lavoratori provenienti da aziende i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto, ai lavoratori medesimi), viene riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi decorrenti dalla data di costituzione, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Rimane in ogni caso ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero non è riconosciuto qualora il datore di lavoro dell'impresa oggetto di trasferimento, affitto o cessione ai lavoratori non abbia corrisposto ai propri dipendenti, nell'ultimo periodo d'imposta, retribuzioni almeno pari al 50% dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, con esclusione di quelli relativi alle materie prime e sussidiarie.

Incentivi per l'assunzione di lavoratori

in Cigs con accordo di transizione occupazionale

Al datore di lavoro che assume con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato i lavoratori beneficiari del trattamento CIGS a fronte della stipula di accordi di transizione occupazionale è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato che sarebbe stato corrisposto al lavoratore, per massimo 12 mesi.

Il contributo spetta ai datori di lavoro privati che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3, della legge n. 604/1966 o a

licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento del lavoratore assunto, nonché il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e la stessa categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con i benefici, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca del contributo e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione del contributo, la già menzionata revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio è riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Non rilevano né le dimissioni volontarie né i licenziamenti disciplinari.

Il beneficio è riconosciuto pro-quota anche qualora i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale costituiscano una cooperativa ai sensi dell'art. 23, co. 3-*quater*, del D.L. n. 83/2012.

L'efficacia delle disposizioni è in ogni caso subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

Politiche attive del lavoro

Fondi paritetici interprofessionali nazionali

I Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua potranno finanziare, in tutto o in parte, piani formativi aziendali di incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di trattamenti o assegni di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro.

Per il 2022 e il 2023, con decreto del Ministero del lavoro, di concerto con il MEF, verrà definito un rimborso in favore dei suddetti Fondi che finanzino percorsi di incremento delle competenze dei richiamati lavoratori.

Intervento per i lavoratori destinatari di Cigs - Accordi per formazione nel programma GOL

Nell'ambito del programma nazionale denominato "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL),

potranno essere sottoscritti accordi fra autonomie locali, soggetti pubblici e privati, enti del Terzo settore, associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con lo scopo di realizzare progetti formativi e di inserimento lavorativo nei settori della transizione ecologica e digitale, come definiti e individuati con decreto del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero della transizione ecologica e con il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, diretti a inserire e reinserire, con adeguata formazione, i lavoratori disoccupati, inoccupati e inattivi e riqualificare i lavoratori già occupati e potenziare le loro conoscenze.

In base a tali accordi, le imprese, anche in rete, potranno, secondo il loro livello di specializzazione, realizzare la formazione dei lavoratori, nei medesimi settori, al fine di: a) fare acquisire ai lavoratori disoccupati, inoccupati e inattivi, previa accurata analisi del fabbisogno di competenze, conoscenze specialistiche tecniche e professionali, anche avvalendosi dei contratti di apprendistato di I e III livello e senza limiti di età; b) istituire centri interaziendali per garantire, eventualmente mediante l'istituzione di conti individuali di apprendimento permanente, la formazione continua dei lavoratori già occupati da riqualificare e agevolare la mobilità tra imprese.

Politiche attive a favore dei lavoratori autonomi - Assistenza a lavoratori autonomi nel programma GOL

Al fine di migliorare l'accesso alle informazioni sul mercato e ai servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori autonomi titolari di partita Iva, le misure di assistenza intensiva all'inserimento occupazionale del programma nazionale GOL sono riconosciute anche ai lavoratori autonomi che cessano in via definitiva la propria attività professionale.

I servizi di assistenza saranno erogati dai Centri per l'impiego e dagli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro ai sensi della disciplina vigente, mediante lo sportello dedicato al lavoro autonomo, anche stipulando convenzioni non onerose con gli Ordini e i Collegi professionali e le associazioni costituite ai sensi

degli artt. 4, co. 1, e 5, della legge n. 4/2013 (Disposizioni in materia di professioni non organizzate), nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad Albi professionali.

Sostegno all'occupazione femminile

Parità di genere - Finanziamento del Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere

A decorrere dal 2023 la dotazione del Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere viene incrementata di 50 milioni di euro, con estensione delle finalità dello stesso. Viene infatti previsto che il Fondo sia destinato anche alla copertura finanziaria di interventi volti al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione di una certificazione della parità di genere a cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro.

Le modalità di attuazione sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e il Ministro con delega per le pari opportunità.

Piano strategico nazionale per la parità di genere

Viene inoltre prevista l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, con l'obiettivo, tra l'altro, di colmare il divario di genere nel mercato del lavoro. A tal fine verrà istituita una "cabina di regia" interistituzionale e un "osservatorio nazionale" per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, attribuendo a quest'ultimo il compito di realizzare un sistema nazionale di certificazione della parità di genere. La definizione dei parametri per il conseguimento di tale certificazione è demandata ad apposito decreto del Presidente del consiglio o dell'Autorità politica delegata per le pari opportunità.

Decontribuzione per le lavoratrici madri

In via sperimentale per l'anno 2022, viene riconosciuto uno sgravio del 50%, per 12 mesi, sul versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici

madri dipendenti del settore privato.

L'agevolazione è prevista per il rientro in servizio delle lavoratrici madri e avrà una durata di 12 mesi, decorrenti dal rientro nel posto di lavoro al termine della fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

Sostegno alla maternità per il lavoro autonomo

Alle lavoratrici di cui agli artt. 64 (iscritte alla Gestione separata), 66 (lavoratrici autonome e imprenditrici agricole) e 70 (libere professioniste), del d.lgs. n. 151/2001, che abbiano dichiarato, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati, l'indennità di maternità, sarà riconosciuta per ulteriori 3 mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. ■


 di
Giovanni
Calvellini

Arriva l'assegno unico e universale per i figli: il piatto piange ancora

Tanto clamore mediatico ha suscitato l'istituzione a decorrere dal 1° marzo di quest'anno dell'assegno unico e universale per i figli a carico, quasi si trattasse realmente di una misura decisiva, o quantomeno di un importante cambio di passo, nella prospettiva di - per citare l'art. 1 della legge delega n. 46/2021 - «favorire la natalità, sostenere la genitorialità e promuovere l'occupazione, in particolare femminile». L'eco della novità è stata tale che nelle sole prime due settimane dell'anno, quasi due mesi prima dell'entrata in vigore della misura, è stato inoltrato all'Inps quasi mezzo milione di domande di attivazione del beneficio.

A ben vedere, però, l'enfasi con la quale l'assegno unico è stato proposto all'opinione pubblica non è del tutto giustificata. La misura in discorso sicuramente mette in ordine, aggiorna e semplifica il sistema del sostegno economico pubblico alla genitorialità, finora costellato da una moltitudine di strumenti tra di loro non coordinati e talvolta non perfettamente congegnati. Di qui a parlare di svolta, però,

il passo è lunghissimo. Nel suo complesso la riforma - che introduce una nuova erogazione (l'assegno unico, per l'appunto), ma ne elimina altre (l'assegno per il nucleo familiare, l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori, le detrazioni per i figli a carico, il premio alla nascita, l'assegno di natalità) - presenta un saldo non così positivo come il governo aveva lasciato intendere. Il passaggio a un sistema realmente incentivante della genitorialità e della natalità, in un paese che da anni registra un calo demografico a dir poco drammatico e che ancora oggi arranca nell'affrontare seriamente la questione del basso tasso e della scarsa qualità dell'occupazione femminile, avrebbe richiesto - per cominciare - un investimento economico-finanziario assai più ingente di quello messo in campo dal recente intervento riformatore.

Ad ogni modo, le novità introdotte dal d.lgs. n. 230/2021 sono moltissime e degne di rilievo. Come anticipato, infatti, l'assegno unico, definito come un beneficio economico attribuito su base mensile ai nuclei familiari sulla base della condizione economica degli

stessi accertata tramite l'ISEE, assorbirà tutte le altre misure fino ad oggi previste a sostegno della genitorialità. Occorre però puntualizzare che, mentre l'assegno per il nucleo familiare, l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori e le detrazioni per figli a carico cesseranno di essere riconosciute a partire da marzo 2022 (e quindi spetteranno ancora fino a febbraio incluso), il premio alla nascita di € 800 e l'assegno di natalità (c.d. bonus bebè) saranno erogati solo in favore delle famiglie di nati/adottati entro dicembre 2021. La richiesta e la corresponsione di questi ultimi due benefici potranno pertanto avvenire anche nel corso del 2022, ma dovranno necessariamente riferirsi a eventi occorsi nell'annualità precedente.

Ciò chiarito occorre ora focalizzare l'attenzione sulle caratteristiche e sul funzionamento della nuova misura che a partire dal 1° marzo 2022 rappresenterà la via esclusiva di sostegno economico pubblico alla genitorialità. Ebbene, l'assegno unico è riconosciuto ai nuclei familiari per ogni nascita a partire dal settimo mese di gravidanza, per ciascun figlio minorenne, per i figli disabili a prescindere dall'età e per ogni figlio maggiorenne fino al compimento dei ventuno anni. In relazione a questi ultimi, però, il beneficio spetta solo in caso di frequenza di un corso di studio/formazione, svolgimento del servizio civile universale, di un tirocinio o di un'attività lavorativa con reddito inferiore agli € 8.000 annui oppure registrazione come disoccupato presso i servizi per l'impiego.

Quanto ai requisiti soggettivi del richiedente, il d.lgs. n. 230/2021 detta diverse condizioni da soddisfare congiuntamente e per l'intera durata di fruizione dell'assegno. Deve anzitutto

trattarsi di cittadino italiano o di uno Stato membro dell'UE, o suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, oppure di cittadino di uno Stato terzo in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o titolare di permesso unico di lavoro autorizzato a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi o titolare di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzato a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi. Oltre a ciò si esige che il richiedente sia soggetto al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia, ivi risieda e sia domiciliato e sia stato residente nel nostro Paese per almeno due anni o - in alternativa a quest'ultimo requisito - sia titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale. Il bacino di potenziali beneficiari della misura è quindi sufficientemente ampio, al punto che si stimano in circa 7,3 milioni le famiglie potenzialmente interessate dall'assegno unico.

La nota dolente è data piuttosto dall'ammontare del beneficio, il quale - è bene ribadirlo - va a sostituire tutte le misure precedentemente previste di cui si è detto sopra. Per ciascun figlio minorenne spettano infatti soltanto € 175 mensili nel caso dei nuclei familiari con ISEE pari o inferiore a € 15.000 e l'importo va ulteriormente riducendosi al crescere del valore di quell'indicatore della situazione patrimoniale fino alla misura minima di € 50 mensili nel caso di ISEE superiore a € 40.000 (o qualora non sia proprio indicato dal richiedente un valore ISEE). La stessa dinamica, con i medesimi "scaglioni" di ISEE detagliati nelle tabelle allegate al d.lgs. n. 230/2021, si riproduce anche per

l'ammontare dell'assegno unico per i figli maggiorenni *under-ventuno*, in relazione ai quali si va da un massimo di € 85 a un minimo di € 25 per ciascun mese. Inoltre, per ciascun figlio successivo al secondo, oltre agli importi base appena indicati, verrà riconosciuta una maggiorazione che può andare da € 85 (ISEE pari o inferiore a € 15.000) a € 15 (valore ISEE eccedente gli € 40.000).

Quanto ai figli con disabilità le maggiorazioni degli importi base sono differenziate a seconda delle fasce di età. Per i minori spettano € 105 in caso di non autosufficienza, € 95 se la disabilità è grave ed € 85 in presenza di una disabilità media. Per i figli maggiorenni fino al compimento del ventunesimo anno di età la maggiorazione è fissa di € 80. Infine, se il figlio disabile ha già compiuto ventuno anni, l'ammontare del beneficio (non si tratta di una maggiorazione, ma dell'importo base) decresce da € 85 a € 25 all'aumentare del valore ISEE secondo lo schema descritto sopra.

Altre maggiorazioni previste sono quelle per le madri *under-ventuno* (€ 20 mensili per ciascun figlio), per i nuclei familiari con quattro o più figli (€ 100 mensili per l'intero nucleo) e per le famiglie con entrambi i genitori lavoratori (€ 30 mensili per ciascun figlio minore, che decrescono all'aumentare del valore ISEE fino ad annullarsi in corrispondenza di un ISEE superiore a € 40.000).

Va detto, ad ogni modo, che il legislatore ha previsto un periodo transitorio triennale, anche se soltanto per le famiglie con ISEE inferiore agli € 25.000. In sostanza, chi nel passaggio dal sistema attuale a quello dell'assegno unico vedrà ridotto l'importo delle erogazioni in proprio favore verrà compensato integralmente nel 2022

e parzialmente, in modo decrescente, nei 26 mesi successivi. A partire da marzo 2025, però, la compensazione sparirà.

Rispetto agli assegni per il nucleo familiare cambiano sensibilmente le modalità di richiesta ed erogazione del beneficio. La domanda deve essere presentata da un genitore annualmente, a decorrere dal 1° gennaio, direttamente tramite i canali telematici dell'Inps o avvalendosi di un CAF. È riferita al periodo compreso tra il mese di marzo dell'anno di presentazione e quello di febbraio dell'anno successivo. L'assegno è corrisposto dall'Inps direttamente al richiedente o, in caso di specifica richiesta, a entrambi i genitori. Nessun ruolo, pertanto, sarà svolto dal datore di lavoro quale sostituto d'imposta. Non è secondario sottolineare che l'assegno unico resta escluso dalla base imponibile Irpef ed è perciò da ritenersi fiscalmente neutro, non soggetto a imposizione.

Discutibile è invece la disciplina della compresenza tra reddito di cittadinanza e assegno unico. Quest'ultimo sarà infatti corrisposto automaticamente ma sottraendo dalla cifra spettante la quota del primo relativa ai figli che fanno parte del nucleo familiare. In queste famiglie, quelle economicamente e socialmente più bisognose, l'impatto dell'istituzione dell'assegno unico viene pertanto assurdamente a ridurre i suoi effetti benefici.

Così descritto sinteticamente il quadro delle novità introdotte dal d.lgs. n. 230/2021 una considerazione si impone. L'Ufficio Parlamentare di Bilancio ha segnalato che, dalle simulazioni effettuate, "solo" l'8% delle famiglie risulterebbe svantaggiata dall'istituzione dell'assegno unico; per il resto dei nuclei la novella sareb-

be indifferente o favorevole. Quelli pregiudicate, peraltro, sarebbero le famiglie con valori ISEE più elevati. La verità, però, è che il vero impatto della riforma potrà essere effettivamente misurato soltanto una volta che sarà terminato il periodo transitorio durante il quale, per le famiglie con ISEE inferiore agli € 25.000, sono previste forme di compensazione. È prevedibile che, esauritasi questa spinta dopante, quel dato si rivelerà decisamente ottimistico. Ogni valutazione definitiva, inoltre, non può che essere rimandata al momento in cui verrà varata la riforma fiscale che è oggi allo studio e che, evidentemente, avrà un effetto non marginale sulla materia qui esaminata. Resta fermo infine che, una cosa è parlare di vantaggiosità del nuovo sistema rispetto al vecchio, altra è ritenere che siano stati fatti investimenti sufficienti per incentivare a dovere la genitorialità. Non saranno poche decine di euro all'anno in più (sempre che vi siano, come detto) a dare quella spinta alla natalità di cui l'intero sistema-paese ha tremendamente bisogno. ■

Trasferimento dei lavoratori, licenziamento illegittimo e principi di correttezza e buona fede: il Tribunale di Napoli si esprime sui limiti alla libertà d'impresa

di
Giovanni
Orlandini

Una recente ordinanza emessa dal Tribunale di Napoli ai sensi dell'art. 700 c. p. c che ha sancito l'illegittimità del trasferimento di un gruppo di lavoratori in Sardegna, a seguito della chiusura di uno stabilimento situato in Campania, offre diversi spunti di riflessione in merito agli strumenti presenti nell'ordinamento per sindacare (e contrastare) strategie imprenditoriali operate a danno del diritto all'occupazione dei lavoratori.

La vicenda all'origine della controversia appare esemplare nel descrivere fallimentari prassi (purtroppo diffuse) che caratterizzano la gestione di crisi aziendali. A monte della controversia c'è la crisi di un'azienda con sede a Marcianise, in Campania, sfociata in una serie di accordi di reindustrializzazione raggiunti grazie all'intermediazione del MISE, che hanno portato

all'individuazione di una nuova società quale soggetto aderente al piano di reindustrializzazione del sito produttivo. L'attuazione del piano avrebbe dovuto comportare la riassunzione dei 27 lavoratori occupati nello stabilimento di Marcianise; riassunzione incentivata con un cospicuo finanziamento da parte della precedente proprietà (80 mila euro per lavoratore) e condizionata alla risoluzione dei precedenti rapporti di lavoro in sede conciliativa, con contestuale rinuncia ad impugnare i licenziamenti. In realtà la riassunzione dei lavoratori non si è mai tradotta in un loro effettivo reimpiego. La nuova proprietà, infatti, ha prima trasferito lo stabilimento in una diversa località campana (Pescara); poi attivato la Cassa integrazione, limitandosi ad impiegare alcuni dipendenti per mere attività di pulizia e mantenimento del nuovo stabilimento; il tutto senza mai presentare

un piano industriale sulla riattivazione dell'attività. Dopo un anno dalle assunzioni, ha quindi comunicato ai lavoratori il loro trasferimento presso la sede di Sestu, in Sardegna, motivato dalla decisione di chiudere lo stabilimento in Campania.

Nel dichiarare inefficaci i trasferimenti, il giudice partenopeo da una parte ne rileva l'illegittimità per violazione dei principi generali di correttezza e buona fede; dall'altra ne afferma la sostanziale natura di licenziamenti collettivi, come tali illegittimi per mancata attivazione della procedura prevista dalla l. 223/91.

In merito a questo secondo profilo, l'ordinanza, attenendosi ad una "*doverosa interpretazione conforme*" al diritto dell'UE, recepisce quanto più volte affermato dalla Corte di giustizia circa la riconducibilità nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59 sui licenziamenti collettivi, di comporta-

menti datoriali che, determinando sostanziali mutamenti nelle condizioni di lavoro, prospettano come conseguenza ragionevole la cessazione del rapporto (sentenza Pujante Rivera dell'11.11. 2015). Ipotesi certamente verificatesi nel caso di specie, dal momento che il trasferimento a oltre 600 km dall'originaria sede di lavoro è un fatto "difficilmente compatibile con la prosecuzione del rapporto per ovvie ricadute sulle esigenze di cura familiare, per le obiettive difficoltà connesse al trasferimento e, non da ultimo, per l'inevitabile radicamento del centro affettivo". Da ciò l'obbligo per il datore di attivare la procedura di informazione e consultazione sindacale, il cui mancato adempimento nel caso in esame ha reso illegittimo il trasferimento.

Riguardo al primo profilo, nella pur sintetica argomentazione dell'ordinanza si colgono enunciazioni di indubbio interesse, per le loro potenziali ricadute sistematiche che vanno al di là del caso in esame. Richiamando consolidati orientamenti della giurisprudenza, il giudice partenopeo ribadisce che grava sul datore l'onere di provare l'esistenza delle ragioni "tecniche, organizzative e produttive" poste a base del trasferimento di un lavoratore (ai sensi dell'art. 2103, comma 8 c.c.), qualora di questo venga contestata la legittimità. Il che, sempre secondo la consolidata giurisprudenza in materia, dovrebbe comportare semplicemente l'onere di provare l'esistenza di un nesso causale tra tali comprovate "ragioni" ed il trasferimento, essendo precluso dai principi costituzionali posti a presidio della libertà di iniziativa economica (ex art. 41 Cost) il sindacato sull'opportunità

di adottare altre scelte economiche, non implicanti il trasferimento. L'asserita insindacabilità cessa però di essere tale se si considera (come avviene nel caso in esame) che la decisione datoriale debba rispondere comunque ai generali principi di correttezza e buona fede, cui, ai sensi dell'art. 1375 c.c., sono sempre tenute le parti di un contratto.

I generali principi civilistici sono dunque utilizzabili per configurare limiti all'esercizio della libertà d'impresa funzionali a tutelare il diritto alla stabilità dei lavoratori. Una prospettiva questa, oggi sempre più necessaria, in ragione del radicale indebolimento della funzione garantista delle norme propriamente giuslavoristiche prodotto dalle riforme degli ultimi venti anni; per lo meno se si vuole scongiurare un paradossale scenario nel quale il lavoratore, pur trovandosi in una situazione di debolezza contrattuale, si trovi ad essere destinatario di un grado di tutela ridotto rispetto a quello assicurato dall'ordinamento a qualsiasi altro contraente privato.

E' vero che l'uso in giurisprudenza dei principi di correttezza e buona fede per vagliare la legittimità di un trasferimento non costituisce di per sé una novità. La Cassazione ha più volte richiamato l'art.1375 c.c. nella sua giurisprudenza in materia di trasferimento, per affermare che questo possa essere ritenuto illegittimo non solo quando implica un demansionamento (ai sensi dell'art.2103 c.c., commi 1-6), ma anche quando il datore, a fronte di possibili differenti soluzioni organizzative per lui paritarie, opti per quella più gravosa per il dipendente, appunto in violazione del principio di cor-

rettezza e buona fede (da ultimo, Cass. 19143/21). Tali principi sono stati talvolta anche utilizzati per ritenere integrata la fattispecie dell'"abuso del diritto", che si ha quando "il titolare di un diritto soggettivo, pur in assenza di divieti formali, lo eserciti con modalità non necessarie ed irrispettose del dovere di correttezza e buona fede, causando uno sproporzionato ed ingiustificato sacrificio della controparte contrattuale, ed al fine di conseguire risultati diversi ed ulteriori rispetto a quelli per i quali quei poteri o facoltà sono attribuiti" (Cass. 15885/18).

Non sfugge però come, applicati al caso di specie, questi principi configurino un assai incisivo controllo sulle decisioni del datore che stanno a monte del provvedimento di trasferimento, di modo che -come detto- viene sensibilmente eroso il principio della loro asserita insindacabilità, in teoria garantita dall'art. 41 Cost. Per giustificare la legittimità dei trasferimenti sarebbe stato infatti necessario "comprovare le ragioni tecnico produttive che spingevano la società ad abbandonare il progetto per il sito di Pascarola e trasferire tutto il personale assunto alla sede in Sardegna; in particolare va comprovata la reale esistenza e attivazione del sito di Pascarola; la sopravvenienza di situazioni tali che impedivano la sua concreta messa in opera; l'esigenza di spostare quindi la produzione presso il sito di Sestu, il che implica la piena funzionalità di tale sito".

Simili conclusioni nel caso in esame possono non sorprendere considerando la condotta spregiudicata dell'azienda, la cui condotta ha svelato l'assenza *ab origine* di una reale intenzione di adempiere gli impegni di reindustrializzazione. Resta però l'importanza dell'utilizzo dei gene-

rali principi civilistici per estendere il sindacato giudiziale bel al di là del nesso di causalità tra scelta produttiva e provvedimento lesivo degli interessi dei lavoratori. E' un fatto che, nel caso di specie, l'applicazione di tali principi si è tradotta in un onere dell'azienda di rendere conto della mancata adozione di scelte produttive capaci di preservare l'occupazione nel sito produttivo che essa si era impegnata a riattivare. Sotto questo profilo, l'ordinanza in commento si raccorda con quanto recentemente affermato dal Tribunale di Firenze (sancendo l'antisindacalità della condotta della GKN) in merito al fatto che la decisione di cessare l'attività di uno stabilimento per delocalizzarne l'attività, seppur in linea di principio insindacabile espressione della libertà sancita dall'art. 41 Cost., debba comunque "essere attuata con modalità rispettose dei principi di buona fede e correttezza contrattuale, nonché del ruolo e delle prerogative del sindacato" (vd Bollettino n. 10/21).

C'è da chiedersi se la valorizzazione dei principi civilistici come canone interpretativo per sindacare le scelte economiche produttive dell'impresa non possa trovare un fondamento ancora più solido nel secondo comma dell'art. 41 (cui né il giudice partenopeo né quello fiorentino fanno riferimento); e se, per questa via, questi stessi principi non possano valere per superare il consolidato orientamento che vuole preclusa la possibilità di entrare nel merito delle scelte dell'impresa che stanno a monte di un licenziamento collettivo, in ipotesi anche nel caso in cui questo sia dovuto alla cessazione dell'attività che precede una delocalizzazione. ■

FLASH

La Cassazione sull'imputazione del rapporto in capo a più datori di lavoro in caso di licenziamento collettivo

La Cassazione torna ad esprimersi sulla complessa questione dell'imputabilità di un rapporto di lavoro in capo ad una pluralità di datori, in presenza di un significativo collegamento economico-funzionale tra imprese (ordinanza n. 2014 del 24 gennaio). La vicenda all'origine della controversia ha riguardato una lavoratrice licenziata a seguito di una procedura di licenziamento collettivo attivata da una società di un Gruppo, senza tener conto dei dipendenti di un'altra società appartenente al medesimo gruppo con la quale sussisteva una sostanziale integrazione di mezzi e attività. Ribadendo principi più volte enunciati nella propria giurisprudenza, la Cassazione ricorda che "è configurabile l'esistenza di un unico centro di imputazione in presenza di: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo ed il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico ed amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori" (ex pluris Cass. 31/07/2017, n. 19023). Tali presupposti sono ritenuti sussistenti nel caso di specie: come emerso dai giudizi di merito, fra le attività delle due società si configura una totale integrazione, tale che "la prestazione deve ritenersi effettuata in favore dell'unico soggetto datoriale risultante dalla integrazione della struttura organizzativa ed amministrativa". La duplicità formale dei datori è quindi da ritenersi superata dalla loro sostanziale unicità; da cui deriva "la necessità che la procedura collettiva attivata [...] coinvolgesse [...] tutti i lavoratori dell'unico complesso aziendale scaturito dalla integrazione delle due società, come viceversa non è avvenuto". In caso di licenziamento collettivo, infatti, la scelta dei lavoratori da licenziare in applicazione dei criteri dettati dalla l. 223/91 deve essere fatta nell'ambito dell'intero complesso aziendale, "a meno che la riduzione riguardi un reparto determinato, dotato di specifica autonomia e formato da particolari professionalità, non fungibili rispetto a quelle di altri reparti (con onere della prova a carico della parte datoriale delle situazioni che rendono impraticabile la comparazione)" (ex pluris Cass. n. 18190/16).