

**Osservazioni di ABI sugli atti
del Governo nn. 134 e 135
(Decreti contratto a tutele
crescenti e ammortizzatori
sociali)**

21 gennaio 2015

Contratto a tutele crescenti

ABI esprime una valutazione complessivamente positiva sugli schemi di decreto legislativo attuativi della delega contenuta nella legge n. 183 del 2014, in quanto contribuiscono a creare i presupposti necessari per un rilancio dell'occupazione nel nostro Paese: ciò soprattutto in ragione dell'introduzione di regole chiare e certe nella gestione dei rapporti di lavoro nella fase estintiva.

Il decreto, in particolare, coerentemente con i principi enunciati dalla legge delega e con le indicazioni derivanti dalle Istituzioni europee, valorizza il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, anche attraverso la previsione, nella legge di stabilità, di misure dirette ad alleggerire il relativo carico fiscale e previdenziale.

Naturalmente questa scelta dovrà, ad avviso di ABI, essere accompagnata, in tempi brevi, dal previsto generale riordino delle tipologie contrattuali esistenti.

Sempre nell'ottica di dare certezza all'applicazione di regole sulle quali si sono, anche recentemente, registrate interpretazioni spesso confliggenti, risulta particolarmente apprezzabile l'introduzione di criteri chiari soprattutto nella determinazione delle indennità previste in relazione alle diverse ipotesi di licenziamento illegittimo, mediante il riferimento a parametri oggettivi.

* * *

Fermo quanto sopra, si ritiene tuttavia di formulare alcune osservazioni finalizzate a chiarire taluni aspetti della disciplina ai fini di una più agevole e, in alcuni casi, proficua applicazione.

Un primo ambito di intervento è quello relativo alla disciplina sanzionatoria dei licenziamenti discriminatori di cui all'art. 2, comma 1, del decreto.

Il richiamo generico agli "altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge" non appare, ad avviso di ABI, sufficientemente coerente con l'esigenza di certezza nella individuazione delle fattispecie di nullità, con la conseguenza che una siffatta formulazione potrebbe lasciare spazio a dubbi interpretativi ed applicativi.

Ne consegue che sarebbe, pertanto, opportuno procedere ad una puntuale identificazione delle ipotesi considerate, adottando, ad esempio, la

formulazione contenuta nel vigente art. 18, comma 1, della legge n. 300 del 1970¹.

Di estremo interesse, anche in ragione degli obiettivi che il legislatore si prefigge, quale è quello di una significativa deflazione del contenzioso giudiziario, è lo strumento dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6.

L'istituto, come si evince dal testo della norma, è finalizzato a definire, nell'ambito delle c.d. sedi protette (art. 2113 , comma 4, c.c., e art. 82, comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003) la controversia insorta in merito alla legittimità del licenziamento, mediante l'accettazione da parte del lavoratore dell'assegno offerto dal datore di lavoro.

In merito alla disciplina di cui al citato articolo 6, si propongono alcune integrazioni/modificazioni, giustificate dall'intento di rendere il ricorso a tale istituto più utile ed efficace per le parti interessate:

- prevedere che, unitamente all'offerta dell'assegno la cui accettazione definisce le questioni relative al licenziamento, venga espressamente riconosciuta la possibilità per il datore di lavoro di offrire al lavoratore un'ulteriore somma che definisca ogni altro profilo connesso all'intercorso rapporto di lavoro (ad esempio, questioni attinenti l'inquadramento, differenze retributive, etc.);
- prevedere che, in tale caso, la definizione del rapporto possa essere considerata come "risoluzione consensuale", con conseguente possibilità per l'interessato di accedere all'ASpI, analogamente a quanto previsto in caso di definizione della controversia secondo la procedura di conciliazione di cui all'art. 7, l. n. 604 del 1966;
- modificare la previsione nel senso di stabilire che la determinazione dell'assegno non possa comunque superare il rapporto tra numero di mensilità e anni di servizio;

Sarebbe altresì opportuno che la suddetta ipotesi di risoluzione del rapporto fosse considerata anche ai fini della sottoscrizione del successivo contratto di ricollocazione (di cui all'art. 17 del decreto legislativo in tema di ammortizzatori sociali).

¹ La previsione di cui all'art. 18, comma 1, della legge n. 300 del 1970 considera espressamente le ipotesi di "nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile"

Al riguardo, si segnala altresì l'opportunità di estendere l'applicabilità della disciplina del contratto di ricollocazione a tutte le ipotesi di licenziamento illegittimo, e non solo a quelle indicate nello schema di decreto (licenziamento per giustificato motivo oggettivo e licenziamento collettivo).

Ammortizzatori sociali e ricollocazione

Lo schema di decreto legislativo prevede una nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) che dal 1° maggio 2015 sostituisce la precedente ASpI ed introduce ulteriori prestazioni di sostegno del reddito a tutela dei disoccupati con condizioni economiche svantaggiate (ASDI) e per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto (DIS-COLL).

Per quanto concerne la Nuova ASpI (NASpI), l'art. 3, comma 2, dispone che la prestazione sia riconosciuta nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966 n. 604.

A tal riguardo, osserviamo che sarebbe opportuno corrispondere l'indennità NASpI anche nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro concordata nel rispetto di accordi collettivi stipulati nell'ambito di procedure finalizzate alla riduzione dei livelli occupazionali qualora sia previsto l'intervento di prestazioni a sostegno del reddito, ivi comprese quelle a carico dei fondi di solidarietà.

La soluzione prospettata rappresenta una coerente estensione di quanto già previsto dal menzionato art. 3, che riconosce il diritto alla NASpI a fronte di risoluzione consensuale, ove la stessa avvenga nell'ambito delle procedure per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo: la proposta mira a garantire un analogo trattamento anche nel caso in cui la risoluzione consensuale si collochi nell'ambito delle procedure ex lege n. 223/1991.

Si segnala inoltre che l'art. 14 del decreto legislativo in esame opera un generico rinvio alle disposizioni in materia di ASpI in quanto compatibili, senza meglio specificare quali siano le norme concretamente applicabili. Pertanto, al fine di dare maggiore certezza al contesto normativo, si ritiene utile che norma individui in modo puntuale e preciso le disposizioni effettivamente applicabili.