



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Senato della Repubblica

XI Commissione Lavoro e previdenza sociale

Audizione su

*Disegno di Legge n. 3249, recante disposizioni in materia di
riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*

OSSERVAZIONI E PROPOSTE

Via Cristoforo Colombo 456 - 00145 - Roma

Tel. 06-549361 Fax 06-5408282

e-mail: consigliazionale@consulentidellavoro.it - internet: www.consulentidellavoro.it



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

INTRODUZIONE

Con il presente documento il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro analizza alcuni profili di criticità del disegno di legge AS 3249 recante “disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”.

In via preliminare, è necessario sottolineare come il citato ddl non interviene su nessuna delle reali cause ostative all'incremento dell'occupazione. Da un'indagine svolta dalla Fondazione Studi di questo Consiglio Nazionale - su un campione significativo di iscritti che nella loro complessità gestiscono circa 7 milioni di rapporti di lavoro – è infatti emerso che è l'elevato costo del lavoro il principale ostacolo, visto che esso ammonta a circa il 115% in più rispetto alla retribuzione netta da corrispondersi al lavoratore. Altre cause di freno all'occupazione sono il peso della burocrazia, la lentezza della giustizia, la criminalità organizzata e – solo per ultimo – la rigidità dei licenziamenti. Nel testo all'esame del Parlamento manca dunque una spinta propulsiva verso chi il lavoro dipendente lo genera; manca cioè una politica di incentivazione per le piccole e medie imprese che invece da questa riforma vedono aumentare sensibilmente costi e oneri. Senza dover ricorrere a soluzioni taumaturgiche basterebbe rendere fruibili due incentivi già previsti in materia: il credito di imposta sulle assunzioni e le agevolazioni per l'occupazione femminile, entrambi in attesa da molti mesi di decreti attuativi.

APPRENDISTATO

In via generale le norme introdotte risultano essere insufficienti a garantire un adeguato sviluppo dell'istituto dell'apprendistato, individuando dei vincoli per i datori di lavoro che potrebbero scoraggiare l'avvio del rapporto di lavoro.

L'articolo 5, lettera b) dispone che nella ipotesi di recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione obbligatoria ai sensi dell'art. 2118 del c.c., nel periodo di preavviso “continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato”. Con questa disposizione si introduce una ingiustificata disparità di trattamento per il lavoratore apprendista poiché, nonostante egli abbia terminato il periodo di apprendistato e raggiunta la qualifica, la legge prevede l'applicazione dei trattamenti economici e normativi del periodo precedente alla qualifica raggiunta seppure limitatamente al periodo di preavviso.

La norma introduce inoltre:

- limiti numerici all'assunzione di apprendisti;
- una durata minima dell'apprendistato di 6 mesi;



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

- un vincolo in base al quale l'assunzione sia subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (almeno del 50% escludendo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa).

Queste previsioni introducono un ingiustificato limite di accesso al contratto di apprendistato che si pone in contraddizione con la finalità della riforma.

Trattandosi dell'unico contratto di lavoro per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, si suggerisce di invertire la gerarchia delle fonti che regolamentano il contratto in applicazione al principio della sussidiarietà.

Questo significa che è necessario introdurre una legislazione esaustiva su base Statale che può essere derogata per settori economici, dalla contrattazione collettiva e dalle Regioni in relazione alle rispettive competenze.

Questa impostazione consentirebbe ai datori di lavoro di avviare in ogni caso il contratto di apprendistato anche qualora la contrattazione collettiva oppure le Regioni non siano tempestive ad introdurre la propria regolamentazione.

LAVORO A CHIAMATA

Il disegno di legge riduce il campo d'applicazione del lavoro intermittente riconducendolo alle sole previsioni contrattuali (peraltro finora limitate a pochissimi contratti collettivi).

Sono state eliminate le previsioni contenute nel Regio Decreto 2657/1923 ed è stata abrogata anche la possibilità di instaurare contratti con lavoratori under 25 ed over 45, nonché nel fine settimana, durante i periodi di ferie e le vacanze natalizie e pasquali.

In questo modo si priva l'ordinamento giuridico, da un punto di vista sostanziale, dell'unico contratto di lavoro subordinato di natura occasionale con possibili gravi ripercussioni per tale tipologia di occupazione.

Si introduce anche la sanzione per la mancata comunicazione preventiva della chiamata al lavoro, nella misura da 1.000 a 6.000 euro, senza possibilità di applicazione della procedura di diffida.

Si tratta di una norma incoerente per due motivazioni:

- contraddice la centralità delle comunicazioni che riguardano il rapporto di lavoro (Unilav);
- introduce una misura sanzionatoria del tutto sproporzionata rispetto alla più complessa e delicata comunicazione di assunzione anticipata che è prevista nei casi di avvio della generalità dei contratti di lavoro, e che costituisce la principale disposizione di contrasto del lavoro sommerso (art. 19, comma 3 D.Lgs. 276/2003 che prevede una sanzione, peraltro diffidabile, da euro 100 a 500).

In altri termini, il disegno di legge vorrebbe introdurre una sanzione in misura più rilevante (da 1.000 a 6000 euro) per una condotta del datore di lavoro che è da considerare di entità inferiore rispetto all'altra condotta che è rappresentata



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

dal completo occultamento del rapporto di lavoro per la quale è prevista una sanzione, peraltro diffidabile, da euro 100 a 500.

LAVORO ACCESSORIO

L'impatto della norma, proprio perché riferito a una fattispecie lavorativa del tutto residuale, sarà comunque ininfluenza in termini di ricadute occupazionali significative.

I voucher hanno consentito di non far ricadere nel sommerso il lavoro nel settore agricolo in primis, ma anche nel settore del commercio e del turismo.

Appare discutibile la scelta che, mentre da un lato esclude dalle prestazioni di lavoro accessorio gli imprenditori commerciali e i professionisti, dall'altro autorizza le pubbliche amministrazioni al ricorso all'istituto in commento, scegliendo di non intervenire sul contenimento del precariato nel pubblico impiego.

TEMPO DETERMINATO

In un quadro annunciato di riduzione delle tipologie contrattuali esistenti, la norma introduce sostanzialmente una nuova tipologia contrattuale costituita dal contratto a tempo determinato di durata non superiore a 6 mesi per la quale trova applicazione una disciplina specifica.

Ad essa infatti, non si applica la causale che giustifica l'apposizione del termine e l'istituto della proroga. Volendo superare i 6 mesi dal primo contratto è necessario apporre la causale.

L'art. 3, comma 3 del DDL, interviene modificando la legge n. 183/2010 in cui si fissano i termini per l'impugnativa della nullità del termine e per l'avvio dell'azione giudiziaria.

L'intervento si è reso necessario poiché secondo il ministero del lavoro "si corregge la stortura derivante dal fatto che oggi il lavoratore a termine coinvolto in una successione di contratti (entro il tetto legale di 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi) è posto di fronte all'alternativa eccessivamente difficile, e in qualche modo lesiva del suo diritto di azione in giudizio nonché della sua stessa dignità, tra manifestare al datore di lavoro la volontà di impugnare il contratto a termine, di cui ritenga l'illegittimità, entro 60 giorni dalla scadenza dello stesso, e rischiare così di mettere in crisi prematuramente il rapporto col datore di lavoro, oppure non fare nulla sperando in una stabilizzazione che non necessariamente giungerà, e perdere così per sempre la possibilità di fare valere i propri diritti".

Se da un lato l'azione legislativa appare supportata da una corretta motivazione, dall'altro lato, la modifica introdotta non risolve affatto la distorsione evidenziata dal legislatore ma si limita ad introdurre una ulteriore eccezione alle regole generali che producono confusione agli operatori del diritto.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Infatti, per ripristinare un giusto equilibrio di interessi tra le parti sarebbe stato sufficiente, nel caso di successione illecita dei contratti a termine tra lo stesso lavoratore e datore di lavoro (o azienda del gruppo), far decorrere i termini decadenziali di cui alla legge n. 183/2010, dall'ultimo contratto a termine stipulato tra le parti e non da ciascun contratto.

Pertanto, il comma 4 stabilisce che le nuove disposizioni “trovano applicazione in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013”.

Nel conseguire che si complicano in modo rilevante i termini decadenziali in vigore che, salvo ulteriori modifiche, sono i seguenti:

1. fino al 31 dicembre 2011, si applicano i termini vigenti prima della riforma introdotta dalla legge n. 183/2010;
2. dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2012, si applicano i termini stabiliti dalla riforma introdotta dalla legge n. 183/2010;
3. dal 1 gennaio 2013, solo con riferimento alle azioni di nullità del termine, si applicano i nuovi termini stabiliti dal DDL di riforma del mercato del lavoro.

Condivisa l'opportunità di perseguire e limitare l'utilizzazione distorta delle forme contrattuali “atipiche”, non si comprende il carattere penalizzante a priori della eccessiva onerosità che si deduce per il contratto di lavoro a termine, che risulta sottoposto ad oneri accessori destinati agli ammortizzatori sociali (+ 1,4% degli oneri contributivi destinati al finanziamento dell'ASpI). Tale scarsissima appetibilità che conseguirebbe per l'istituto appare affatto compensata dalla prospettiva di una restituzione pari a sei mesi del trattamento di sostegno al reddito: vengono introdotti nuovi costi (immediati e certi), teoricamente bilanciati da rimborsi parziali (futuri ed eventuali).

In più non può accettarsi l'equazione meccanicistica flessibilità = elusione = sanzione, che risulta avulsa dal contesto concreto e penalizzante per tutta la platea dei contratti a termine genuini.

LAVORO A PROGETTO

La norma contenuta nell'articolo 8 del DDL modifica in modo generale diverse disposizioni del lavoro a progetto con l'intento di evitare l'utilizzo distorto della tipologia contrattuale.

Come spiega la relazione illustrativa al DDL le modifiche riguardano:

- a) la definizione più stringente del progetto, che deve possedere i requisiti di determinatezza di cui all'art. 1346 c.c., deve essere funzionalmente collegato al risultato finale da raggiungere e non può essere identificato con l'obiettivo aziendale nel suo complesso;
- b) l'eliminazione di qualsiasi riferimento al “programma di lavoro o fasi di esso”;



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

c) la limitazione della facoltà del datore del lavoro di recedere dal contratto prima della realizzazione del progetto. Il recesso può, infatti, essere esercitato nelle sole ipotesi di giusta causa o di inidoneità professionale del collaboratore, che renda impossibile la realizzazione del progetto.

La mancanza di una specifica definizione normativa di “inidoneità professionale” comporterà inevitabilmente un aumento del contenzioso in materia.

La relazione illustrativa, inoltre, spiega l'ulteriore modifica contenuta nella lettera d) dell'articolo 8 del DDL. Essa, consiste in una “presunzione relativa circa il carattere subordinato del rapporto di lavoro, qualora l'attività esercitata dal collaboratore sia analoga a quella prestata dai lavoratori dipendenti dall'impresa committente, salve le prestazioni di elevata professionalità”. In altri termini, la relazione spiega che se l'attività esercitata dal collaboratore è analoga a quella svolta dal lavoro subordinato, sulla scorta di un filone giurisprudenziale abbastanza consolidato, il rapporto si presume di natura subordinata, salvo prova contraria.

Tuttavia, analizzando il testo del DDL emerge una previsione che appare pleonastica e sostanzialmente diversa da quanto indicato nella relazione illustrativa.

Infatti, la norma prevede che “Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

In altri termini, l'aggettivo “analoghe” è riferito alle “modalità” di svolgimento della prestazione e non “all'attività” esercitata dal collaboratore.

Ne consegue che è del tutto evidente, anche senza la previsione in esame, che se un collaboratore svolgesse la prestazione con modalità “analoghe” a quelle di un subordinato, da sempre la Cassazione qualificerebbe questo rapporto come lavoro subordinato.

Il successivo comma 3 del DDL stabilisce che “Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione per i contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge”.

La previsione contenuta nel citato comma 3 non può riguardare la norma di interpretazione autentica proprio in virtù della finalità che essa si prefigge di ottenere.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Con l'abrogazione del contratto di inserimento verranno inevitabilmente danneggiate alcune categorie deboli del mercato del lavoro come, ad esempio, donne, giovani, disoccupati, lavoratori diversamente abili. Infatti, tale contratto, ha l'obiettivo di inserire/reinserire nel mondo del lavoro anche alcune fasce di soggetti svantaggiati.

PARTITA IVA

I soggetti titolari di Partita IVA sono considerati collaboratori coordinati e continuativi se ricorrono almeno a 2 dei 3 presupposti: durata superiore a 6 mesi nell'anno solare con medesimo committente, più del 75% dei corrispettivi derivi da tale collaborazione (anche con più soggetti con medesimo interesse), disponga di una postazione di lavoro presso il committente.

In realtà la qualificazione fiscale di una prestazione (aver aperto la partita IVA) non incide in alcun modo nella qualificazione civilistica del rapporto di lavoro.

Questo significa che a legislazione vigente, ad esempio, l'apporto di un titolare di partita IVA nelle forme previste dall'articolo 409 punto 3 del c.p.c., già qualifica il rapporto nell'ambito della collaborazione coordinata e continuativa.

Ne consegue, dunque, che sarebbe stato più utile fare leva sugli attuali principi giuridici e non introdurre ulteriori condizioni che rischiano di generare una reazione incontrollata e distorta del diritto del lavoro.

Con l'elenco clienti e fornitori cui sono obbligati i soggetti titolari di partita IVA, possono essere semplicemente disposte verifiche finalizzate a prevenire gli abusi, senza introdurre scorciatoie presuntive che rischiano di creare solo contenziosi mettendo sullo stesso piano rapporti di lavoratori autonomo genuini dagli abusi.

Con riferimento al settore dei professionisti, il comma 3 dell'articolo 61 stabilisce che sono escluse dal campo di applicazione del lavoro a progetto "le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo". A questa previsione si ricollega il contenuto del comma 4 del DDL ("prima parte del primo periodo del comma 3") stabilendo che l'esclusione dal lavoro a progetto si realizza solo quando le collaborazioni riguardino "attività professionali intellettuali" per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione all'Albo.

La norma comporta il rischio che, qualora un professionista regolarmente iscritto all'ordine, non svolga attività riservate che caratterizzano la professione o per le quali non sia previsto un regime di esclusiva, possa incorrere nel rischio di conversione della sua consulenza in rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato fin dall'inizio



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

della collaborazione, con importanti ricadute anche sugli aspetti previdenziali connessi alla precedente qualificazione del rapporto.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

La prima novità consiste nella limitazione del numero degli associati in un'azienda: in particolare, gli associati sono limitati a tre unità salvo che essi siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo.

In caso di violazione del divieto del numero di associati, la norma dispone la presunzione assoluta secondo cui "il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato".

Pertanto, in base all'attuale stesura normativa all'azienda non è consentita alcuna prova contraria, ponendo dubbi anche di legittimità costituzionale.

La norma si riferisce agli associati in partecipazione laddove il conferimento del contratto consiste "anche in una prestazione di lavoro".

L'avverbio "anche" porta a ritenere che la norma trovi applicazione nei riguardi di associati che conferiscono sia lavoro sia capitale e lavoro. E' necessario precisare che le disposizioni in esame non trovino applicazione nei riguardi di associati imprenditori che partecipano all'affare e che a loro volta si configurino anche datori di lavoro.

NUOVO RITO PROCESSUALE SUI LICENZIAMENTI

Il nuovo rito processuale si applica per le controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge n. 300/70, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

Ne deriva che le controversie interessate dalla procedura speciale sono quelle inerenti al: licenziamento discriminatorio; licenziamento per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa; licenziamento senza motivazione; licenziamento per violazione della procedura ex art. 7 legge 300/70; licenziamento per motivo oggettivo consistente nell'idoneità fisica o psichica del lavoratore o intimato in violazione dell'art. 2110, comma 2 del codice civile; licenziamento collettivo in caso di violazione dei criteri di scelta; interruzione di rapporto di parasubordinazione ritenuto licenziamento in virtù di una contestuale rivendicazione di sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

La scelta di un nuovo rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti, sottraendo la materia al rito ordinario, crea non poche perplessità. Infatti, la sommarietà del nuovo rito male si adatta alla complessità di istruttoria propria delle controversie stesse. Non solo. La posizione difensiva del datore di lavoro, a cui incombe generalmente l'onere della prova, assume toni particolarmente gravi e difficili.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Per la fase del procedimento di merito, la sentenza, che decide il giudizio, è immediatamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale e lascia perplessi la scelta legislativa di non prevedere un tentativo di conciliazione in ambito giudiziale.

Diversamente da quanto previsto nel procedimento di cui all'art. 18, alla prima udienza, la Corte può sospendere l'efficacia della sentenza reclamata se ricorrono gravi motivi. La norma è corretta, ma richiederebbe che una tale possibilità venisse concessa anche al giudice del procedimento di opposizione ad ordinanza.

TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Nel caso di licenziamento per motivo oggettivo, come per quello disciplinare, la riforma prevede due diversi regimi sanzionatori: uno con la reintegrazione nel posto di lavoro ed il risarcimento del danno; l'altro soltanto con il risarcimento del danno.

La *prima ipotesi* riguarda i casi in cui vi è un difetto di giustificazione del licenziamento intimato: per inidoneità psichica o fisica del lavoratore; per superamento del periodo di comporto; per giustificato motivo oggettivo se ricorre la “manifesta insussistenza” del “fatto posto a base del licenziamento”.

La norma omette di considerare altre ipotesi analoghe, già note nell'esperienza giurisprudenziale, come ad esempio se vi è un difetto di giustificazione del licenziamento intimato per la perdita dei requisiti necessari ad eseguire la mansione (permesso di soggiorno; patente di guida; porto d'armi; tesserino doganale; etc.) ovvero per la carcerazione preventiva del lavoratore.

In queste circostanze il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro (od alla indennità sostitutiva) ed al risarcimento del danno previsto dal quarto comma dell'art. 18, che comunque non può superare le 12 mensilità.

La *seconda ipotesi*, invece, riguarda i casi in cui “non ricorrono gli estremi” del giustificato motivo oggettivo, cioè esso è comunque insussistente ma in modo non “manifesto”.

La distinzione con l'ipotesi precedente non appare agevole. Si pensi, ad esempio, al caso in cui viene provata dall'imprenditore la crisi o la ristrutturazione aziendale, ma il singolo lavoratore licenziato non è stato scelto in base a criteri di correttezza o buona fede oppure poteva essere collocato in altra posizione disponibile. Qui il “fatto” posto a base del licenziamento non è soltanto la situazione organizzativa ma anche il nesso di causalità con la posizione del lavoratore licenziato e l'impossibilità di ricollocarlo: se non vengono rispettati tali criteri, per la giurisprudenza il giustificato motivo oggettivo potrebbe comunque risultare “manifestamente insussistente” nei confronti del soggetto licenziato.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Appare evidente che la distinzione tra casi di insussistenza manifesta e casi di insussistenza non manifesta – con valutazione affidata di volta in volta al giudice di merito – sarà foriera di nuove incertezze interpretative, con conseguenze dannose per entrambe le parti del giudizio. In questo caso, la soluzione preferibile sarebbe stata probabilmente quella di modulare la tutela in base alla dimensione aziendale, con un risarcimento crescente a scaglioni secondo il numero dei dipendenti occupati, sino (eventualmente) alla reintegrazione nel posto di lavoro nelle realtà aziendali di più grandi dimensioni (ad es. sopra i 100 dipendenti).

NORMA DI CONTRASTO AL FENOMENO DELLE DIMISSIONI IN BIANCO

L'articolo 55 del DDL, che si estende a tutte le tipologie di dimissioni e risoluzioni consensuali, introduce una disposizione molto articolata e complessa da attuare che rischia di creare un rilevante contenzioso in ordine alla certezza dell'interruzione del rapporto di lavoro.

Questo Consiglio Nazionale ribadisce quanto già espresso in passato, laddove il fenomeno delle dimissioni in bianco non assume volumi significativi nel mondo del lavoro tali da giustificare un intervento di tutela esteso a tutte le interruzioni di rapporti di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale.

Se il legislatore ritiene, comunque, opportuno un intervento normativo in questo senso, si ritiene che esso vada circoscritto ad ipotesi ben individuate della norma che sulla base di un'analisi preventiva possono rappresentare una possibile criticità.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Gli articoli che vanno dal 22 al 39 si occupano di riformare una parte del sistema degli ammortizzatori sociali e nello specifico introducono una nuova indennità denominata Assicurazione Sociale per l'Impiego (c.d. ASpI), a cui si aggiunge una ulteriore fattispecie definita "mini-Aspi".

Esse avranno la funzione, dal 2013 in poi, di garantire un sostegno al reddito, a favore di chi perde - involontariamente - il proprio lavoro, prevedendo la corresponsione di una indennità mensile di disoccupazione, che sostituirà l'attuale trattamento di disoccupazione (sia con requisiti ordinari che ridotti), nonché, a regime, sia il trattamento speciale previsto per l'edilizia, che l'indennità di mobilità.

L'art.22 del DDL dispone che tra i beneficiari dell'ASpI vadano ricompresi (rispetto al regime previgente) tutti i lavoratori, inclusi gli apprendisti ed i soci di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato ex legge 142/2001. Precisazione quest'ultima che appare pleonastica, atteso che i soci di cooperativa che hanno scelto (rectius: concordato con la cooperativa) l'ulteriore contratto di lavoro in forma subordinata, ai sensi di quanto previsto



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

dall'art.1, comma 3 della citata legge 142/2001 sono comunque da considerarsi destinatari di tutte le disposizioni previste per i lavoratori dipendenti.

Con riferimento al campo di applicazione andrebbe precisato se possano rientrarvi anche i dirigenti titolari anch'essi di un rapporto di lavoro subordinato.

L'art.23 interviene invece sui requisiti, per poter beneficiare della nuova indennità, al verificarsi delle seguenti condizioni:

1. essere in “stato di disoccupazione”, come definito dall'art.1, comma 2, lettera c) del D.Lgs. 181/2000;
2. avere almeno due anni di assicurazione;
3. avere accreditato almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente la disoccupazione.

L'art.24 dispone che l'ASpI è rapportata alla retribuzione imponibile previdenziale “comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi”.

Tale definizione rischia di creare incertezza nella fase applicativa stante la eterogeneità delle somme previste dalla contrattazione collettiva applicata.

Sarebbe utile raggugiare il sussidio alla retribuzione imponibile previdenziale tout court (facilmente desumibile dal CUD o dall'Uniemens), in luogo di un criterio che impone invece di valutare, di volta in volta, e non senza difficoltà, se un determinato compenso sia o non sia occasionale.

Il comma 5 dell'art.24, nello stabilire la modalità di calcolo della retribuzione figurativa dei periodi di percezione dell'indennità (ragguagliata alla media degli ultimi 2 anni), andrebbe coordinato con l'art.40 della legge 183/2011, (il quale non fa riferimento a medie ma “all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento.”). Ciò in quanto la disposizione della legge n. 183 riguarda solo gli eventi sospensivi “verificatisi nel corso del rapporto di lavoro” e non periodi che si collocano al di fuori, come nel caso della disoccupazione.

In ordine alle cause che incidono sull'erogazione del beneficio, la disposizione di cui al comma 1 dell'art.27 sancisce che la nuova occupazione sospende l'indennità (ASpI).

Essa però sembra entrare in contraddizione con il comma 3 del precedente art.26, e con lo stesso art.30, comma 1, lettera a), in quanto, mentre al richiamato art.27 sembra sostenersi che la “nuova occupazione” sospende tout court l'indennità (ASpI) - a prescindere dalla retribuzione percepita - l'art.26 dispone che “La fruizione dell'indennità è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione” e nell'art.30 si ribadisce che si decade dall'indennità in caso di “perdita dello stato di disoccupazione”.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

E' quindi la "conservazione" dello stato di disoccupazione, il presupposto per il godimento dell'indennità ed esso, com'è noto, può essere conservato anche in presenza di attività lavorativa, qualora il reddito percepito sia , per così dire, "sotto soglia".

Il primo comma dell'art.27 appare alquanto ambiguo anche per quanto concerne il regime di sospensione e ripristino dell'indennità, nel senso che, in caso di assunzione, si stabilisce che l'ASpI viene sospesa d'ufficio per un massimo di 6 mesi, da che si dovrebbe dedurre che se il contratto di lavoro si protrae per più di 6 mesi essa non debba essere più erogata, salvo l'eventuale possibilità di presentare istanza per una erogazione ex novo a seguito di cessazione del nuovo rapporto [la relazione del Governo del 23.03.12 parla invece di ["ripresa del trattamento (in presenza dei requisiti contributivi)": punto 4.1.5].

I dubbi però aumentano quando si stabilisce che se, invece, il contratto di lavoro dura meno di 6 mesi "l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa", atteso che si potrebbe intendere, letteralmente, che essa decorre ex tunc dal giorno dell'inizio del nuovo lavoro, in questo modo però sovrapponendosi alla retribuzione del periodo. Forse sarebbe stato più semplice dire che l'ASpI riprende dalla cessazione del rapporto di lavoro, come del resto sembra evincersi dalla relazione del 23 marzo 2012, sempre al punto 4.1.5.