

Non licenziabile chi sceglie di lavorare fino a 70 anni

ItaliaOggi pubblica le risposte fornite dal ministero del lavoro ai quesiti degli esperti nell'ambito del Videoforum 2012 ItaliaOggi-Ipsos

Decontribuzione apprendistato

1. Domanda. Una delle novità del 2012 è rappresentata dall'azzeramento dei contributi in caso di assunzione di apprendisti da parte di datori di lavoro che occupano fino a nove lavoratori. Considerando le sanzioni in caso di violazioni sulla formazione, si chiede: cosa si intende per «carenza di formazione pubblica»? Vuol dire che se il datore di lavoro non riceve formalmente alcuna offerta si realizza tale presupposto? Può attivarsi a prescindere con la formazione interna?

Risposta. L'apparato sanzionatorio per la mancanza dell'elemento formativo molto opportunamente fa riferimento a un'esclusiva responsabilità datoriale. Questo implica che la formazione pubblica è quella che dovrebbe essere data dal sistema formativo regionale. Quindi è evidente che se il sistema formativo regionale non ha materialmente previsto la possibilità per quel tipo di rapporto di fare una formazione pubblica in senso stretto, sarà difficile individuare una responsabilità totalmente ascrivibile al datore di lavoro. Quindi bisognerà vedere se la contrattazione collettiva prevede che cosa deve fare il datore di lavoro in assenza di questa offerta formativa pubblica.

per cui se la contrattazione collettiva demanda al datore di lavoro anche questa parte sarà lui ad attivarsi in prima persona. Diversamente, se non c'è la delega nella contrattazione collettiva e né le regioni riescono a organizzarla, evidentemente non ci potrà essere una responsabilità del datore di lavoro.

2. D. Sempre in tema di formazione. Il datore di lavoro potrà anticipare la formazione tutta il primo anno o posticiparla alla fine?

R. Non c'è dubbio che sia possibile una omnesi tra un anno e l'altro della durata formativa complessiva dell'apprendistato. Ipotizzando la durata triennale, le 40 ore annuali possono subire un'oscillazione o una diversificazione. Una concentrazione della formazione, in particolare tutta alla fine del periodo di apprendistato sembra però rischiosa perché è vero che c'è una oggettiva recuperabilità di una parte non svolta rispetto a una svolta (il piano formativo normalmente deve declinare anno per anno una sua scansione, che può essere soggetta a recuperi in caso di ritardi o anche ad accelerazioni se ve ne sono le condizioni), però sarebbe preferibile non aspettare la scadenza dei 36 mesi per concentrare tutto nella parte finale, perché in questo caso qualche problema ci potrebbe essere anche in sede di verifiche e di controlli.

3. D. Qualora nel 2012 venga riassunto un apprendista il cui rapporto era stato risolto prece-

dentemente con lo stesso datore di lavoro, poiché in alcuni casi è previsto che il periodo di apprendistato già compiuto debba essere decurtato da quello relativo al nuovo contratto, come deve essere considerato ai fini delle agevolazioni?

R. Questa è un'altra questione sulla quale il testo unico 167 non dichiara più la possibilità prevista dalla legge 25/1955 e cioè la possibilità di sommare più spezzoni del periodo di apprendistato ove non fosse trascorso più di un arco temporale lungo 12 mesi. Quindi, la risposta può essere data solo immaginando una delega della contrattazione collettiva che riesca a reintrodurre quello che normativamente più non è e cioè la possibilità di cumulare sia i periodi dello stesso apprendistato, professionalizzante o di mestiere, o anche i vari tipi di apprendistato, quello diritto-dovere dell'istruzione o quello dell'alta formazione. Qui non è possibile prevedere altro che una delega della contrattazione collettiva che dovrà anche stabilire in che modo considerare i precedenti rapporti.

4. D. Le agevolazioni in materia di apprendistato riguardano tutti i tipi di contratto?

R. Non ci sono motivi per escludere né quello di diritto-dovere né la tipologia dell'alta formazione. I ipotesi interpretativa più ragionevole porta a ritenere che le agevolazioni valgano per tutte le forme di apprendistato.

5. D. Qualora un datore di lavoro all'atto dell'assunzione occupava fino a nove lavoratori, ma successivamente supera tale limite, perde la possibilità di usufruire della decontribuzione totale?

R. Quello che va visto nella logica dei benefici contributivi è il momento genetico del rapporto. Se ci fosse un'interpretazione restrittiva si ostacolerebbe anche i processi di sviluppo delle aziende che sono invece auspicabili, evidentemente. È il momento genetico che va considerato, ovvero se l'azienda aveva più o meno quel limite al momento del contratto.

6. D. Come si computa il limite dei nove lavoratori ai fini della decontribuzione?

R. Valgono i criteri generali di quantificazioni dei limiti dimensionali delle imprese. Per esempio non vanno considerati gli apprendisti, non vanno conteggiati i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori part-time sono quantificati pro quota così come gli intermittenti. Insomma occorre rifarsi alle regole ordinarie che sono puntualmente descritte nelle circolari Inps per i criteri di computo dei lavoratori dipendenti.

Part-time

1. Domanda. Non è più necessaria dal 2012 la convalida della

trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale. In tal caso è prevista alcuna comunicazione della trasformazione mediante l'Unilav, è giusto?

Risposta. In realtà non esiste questa previsione però le circolari ministeriali danno come indicazione ai datori di lavoro, ove possibile, di effettuare questa comunicazione.

2. D. In materia di clausole flessibili ed elastiche si chiede se, in presenza di un contratto in cui era stato stabilito che il datore di lavoro poteva avvalersene qualora previsto dai ccnl, ma il ccnl nulla disponeva, può ora variare ad esempio la collocazione temporale della prestazione visto che tale materia è stata riaffidata alle parti.

R. Per i nuovi contratti che sorgono durante l'applicazione della nuova disciplina il problema non si pone, non è necessario l'intervento della contrattazione collettiva. Ma anche per quei rapporti sorti quando la questione era demandata alla contrattazione, ma la contrattazione nulla diceva, anche lì il problema non si pone: bisogna vedere cosa è scritto nel contratto individuale. Da un punto di vista normativo questo sarà attuabile anche per i rapporti già sorti.

Inserimento

1. Domanda. La legge di stabilità modifica il contratto di inserimento per le donne. Viene previsto che il decreto individui, oltre alle aree in cui sarà possibile procedere all'assunzione, anche i settori in cui vi sia una minore occupazione femminile rispetto alla media. Si chiede se le agevolazioni spettino per le lavoratrici che, pur non essendo occupate in settori che risulteranno agevolati, versino in una condizione di svantaggio per altri

motivi.

Risposta. Se sussistono i presupposti perché la stessa lavoratrice sia beneficiaria di altre agevolazioni (per esempio, quelle previste dalla legge 407 per assunzioni di lavoratori disoccupati da più di due anni) non ci sono ostacoli per ritenere applicabili le altre disposizioni agevolative, non quella relativa al contratto di inserimento.

Licenziamento

1. Domanda. È possibile licenziare il dipendente che raggiunge il requisito pensionistico anche se lo stesso intende continuare a lavorare?

Risposta. Per come sono scritte le norme del decreto Monti si può dire che esiste un diritto potestativo del lavoratore a continuare a lavorare fino a 70 anni. In questo caso trovano applicazione le regole generali, e cioè quelle che il lavoratore, siccome è costituzionalmente il principio della giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, che intende rimanere fino a 70 anni può essere licenziato solo con queste motivazioni e non certo con recesso ad nutum non motivato.

2. D. La possibilità per il lavoratore di continuare a lavorare fino a 70 anni che rende applicabile l'articolo 18 riguarda solo i datori di lavoro per i quali si applica la tutela reale?

R. Il riferimento normativo è espressamente all'articolo 18 e dunque relativo alle aziende con più di 15 dipendenti, gli si applica anche il regime della stabilità reale. Per gli altri lavoratori, dipendenti da datori di lavoro con meno di 15 dipendenti, troverà applicazione il principio indennitario della legge 604/1966.

Troppe distonie nel sistema delle misure cautelari pro fisco

L'attuale sistema di misure cautelari pro fisco presenta vistose distonie. Sotto certi aspetti è insufficiente per lo stesso ente creditore.

Sotto altri aspetti si presenta eccessivamente gravoso per il contribuente.

In astratto è corretto ritenere che la via dell'iscrizione straordinaria a ruolo (o, in oggi, dell'affidamento straordinario in carico all'agente della riscossione) possa essere praticato anche cumulativamente all'adozione di misure cautelari come quelle previste dal dlgs n. 472/1997 o dal dpr n. 602/1973.

Difetta però una chiara linea di demarcazione fra le diverse misure cautelari astrattamente previste dal legislatore.

Si faccia il caso delle iscrizioni ipotecarie. Possono essere effettuate dall'ufficio e dall'agente della riscossione.

È profondamente irrazionale che per ottenere un'iscrizione ipotecaria l'ente impositore ex art. 22 dlgs n. 472/1997, debba soggiacere a una previa sentenza da parte della Commissione tributaria provinciale, mentre l'agente della riscossione può provvedere a tanto direttamente, salvo darne comunicazione al contribuente che resta poi onerato di proporre impugnazione, in base a quanto disposto dall'art. 77 decreto del presidente della repubblica n. 602/1973 e dall'art. 19, comma 1, lett. e-bis del dlgs n. 546/1992.

Ma è ancor meno spiegabile che, magari dopo che all'ente impositore sia stata negata l'autorizzazione all'iscrizione ipotecaria, questa possa essere invece effettuata dall'agente della riscossione.

Infine, è semplicemente assurdo che su di uno stesso immobile vengano iscritte ipoteche per lo stesso credito, da parte dell'ente impositore e da parte dell'agente della riscossione, come purtroppo è accaduto e accade, costringendo il debitore a costose procedure di liberazione dai relativi vincoli.

Resta quindi evidente l'esigenza di una riforma di tutta la disciplina in materia che stabilisca procedure chiare e linee di demarcazione nette, quanto ad ambiti di operatività, tempi di attuazione e ripartizioni di competenze.

Cesare Glendi