

# Com'è rischioso legare povertà e lavoro

**SoundCheck.** Alle fine il reddito di cittadinanza assomiglia molto a un'indennità di disoccupazione. Ma nella teoria economica e nelle esperienze dei paesi europei, le misure sono generalmente separate

Negli ultimi mesi il reddito di cittadinanza è stato sempre più legato al mercato del lavoro, le regole per mantenere il sussidio si sono irrigidite e sono stati pure previsti importanti sconti fiscali per le imprese

di Lorenzo Borgia

In due giorni il Movimento 5 stelle ha preso due posizioni opposte. Prima, per bocca di Davide Casaleggio, ha previsto che entro il 2054 lavoreremo solo l'1 per cento della nostra vita. Poi, attraverso un decreto legge, ha approvato uno strumento contro la povertà decisamente volto a far tornare a lavorare i poveri. Un'inversione completa rispetto alle parole che Beppe Grillo, il fondatore del movimento, pronunciava da un palco in Basilicata nel 2013: "Per diritto di esistenza in vita, da quando nasci a quando muori hai un reddito. Poi se vuoi lavorare lo aggiungi, se non vuoi non lavori" (il video è stato rilanciato in questi giorni attribuito all'ultima campagna elettorale, ma in realtà è di sei anni fa). Se prima il sussidio era immaginato come un reddito di base, destinato a tutti indifferente dal reddito percepito dal lavoro, oggi si è invece trasformato (almeno dal 2013) in un reddito minimo, per i più poveri. Ma è negli ultimi mesi che si è verificata l'evoluzione più inattesa: il reddito di cittadinanza è stato sempre più legato al mercato del lavoro, le regole per mantenere il sussidio si sono irrigidite e sono stati pure previsti importanti sconti fiscali per le imprese. La narrazione dell'assistenzialismo ha evidentemente fatto breccia nei Cinque stelle, che hanno cambiato progressivamente posizione, passando da un modello di welfare socialdemocratico a una proposta simile a quelle introdotte da governi liberisti e di centrodestra. Ha molto probabilmente inciso anche il contratto di governo e l'insofferenza della Lega verso una misura di chiara impronta redistributiva. Ma quali sono gli effetti di un legame tanto stretto con la ricerca di lavoro? Può un sussidio contro la povertà essere efficace anche per il reinserimento lavorativo? I dati e le esperienze internazionali dicono di no.

Nel corso della conferenza a Palazzo Chigi sul decreto, Luigi Di Maio ha presentato la prima slide, che mette in chiaro quali siano gli obiettivi del reddito di cittadinanza. Primo, migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Secondo, aumentare l'occupazione. Terzo, contrastare la povertà e le disuguaglianze. Tanta carne al fuoco, e focus principale sul lavoro. Tanto che il sussidio assomiglia molto a un'indennità di disoccupazione (con cui, tra l'altro, è compatibile e potrà essere cumulato secondo la bozza del decreto). In realtà invece, nella teoria economica e nelle esperienze dei paesi europei, le misu-

re sono generalmente separate: chi perde il lavoro riceve l'indennità di disoccupazione (in Italia la Naspi) che è legata ai contributi versati; solo una volta terminata, allora inizia il reddito minimo per assistere tutti coloro che si trovano al di sotto di una certa soglia di reddito, a prescindere dai contributi versati. La proposta dei Cinque stelle è invece un mix tra i due modelli, mantenendo entrambi gli obiettivi: ridurre la disoccupazione e ridurre la povertà. Come se fossero due fenomeni sempre legati. In realtà non è così, e lo vedremo.

Nel decreto trovano spazio anche le "norme anti-divano": la critica dell'assistenzialismo ha decisamente fatto centro. Secondo le regole, i beneficiari potranno godere del reddito per 18 mesi (rinnovabili). Per il primo anno, potranno ricevere offerte solo entro i 100 km e 100 minuti di viaggio, se rifiuteranno potranno raggiungere il raggio di 250 km e infine tutta Italia. Dopo 12 e 18 mesi, le regole diventano ancora più stringenti. Nel decreto trovano addirittura spazio incentivi alle imprese che assumono a tempo indeterminato e a tempo pieno i beneficiari del sussidio, le quali potrebbero drenare buona parte delle risorse destinate ai poveri. Contributi alle imprese molto simili a quelli adottati dal Jobs Act del governo Renzi. A questo proposito, nel decreto compare uno strano comma: saranno avvantaggiate le imprese che assumono un beneficiario appena entrato nel programma del reddito di cittadinanza, rispetto a chi riceve il sussidio da alcuni mesi o anni. Infatti al datore di lavoro andrà la differenza tra il beneficio di 18 mesi e quello già percepito dal suo nuovo lavoratore. Cosicché chi non riesce a trovare un'occupazione - perché più in difficoltà di altri - lo troverà con sempre maggiore difficoltà, coi mesi che passano. Un meccanismo che danneggia gli ultimi degli ultimi e dimostra, ancora una volta, la malleabilità ideologica dei Cinque stelle, prima francescani, poi ultra-liberisti per difendersi dalle critiche piovute addosso.



Dal reddito di base, incondizionato e per tutti, proposto da Beppe Grillo per fronteggiare la fine del lavoro, a un reddito minimo assistenzialista molto costoso (circa 30 miliardi di euro) come quello proposto dal Movimento appena entrato in Parlamento nel 2013, fino al coacervo contenuto nel decreto approvato dall'ultimo Consiglio dei ministri. Tra l'altro, e questo nessuno lo ha ancora sottolineato a sufficienza, per mantenere l'assegno simbolico di 780 euro al mese (per un single senza reddito) tagliando però quasi l'80 per cento del costo della misura – da 30 a 7 miliardi all'anno – sono stati ridotti gli assegni per le famiglie numerose, fino al 40 per cento. Cioè proprio quelle che più soffrono la povertà assoluta, con un'incidenza tre volte più elevata rispetto ai single, che invece riceveranno quanto sempre promesso.

Sono stati in molti a criticare, nei mesi scorsi, l'idea di legare in modo tanto stretto lavoro e povertà. I numeri mostrano infatti che è molto complicato risolvere la povertà con la sola ricerca di un lavoro. Massimo Baldini e Giovanni Gallo hanno calcolato su Lavoce.info che circa il 56 per cento delle famiglie beneficiarie del reddito di cittadinanza hanno membri che già lavorano, ma percepiscono un salario molto basso, e in più della metà lavorano per almeno un quinto del tempo potenziale. Secondo lo Svimez i working poor sarebbero quasi 1 milione e 300mila. Cosa faranno queste persone: si licenzieranno (mantenendo lo stesso livello di reddito) oppure continueranno a lavorare, ma in nero? Per di più, se teniamo conto anche delle condizioni di salute – ad esempio un parente malato o disabile – la percentuale di famiglie in povertà che non possono aumentare la loro capacità di lavorare arriva al 35 per cento. Vale a dire che circa un terzo delle famiglie che riceveranno il reddito di cittadinanza non potrà conseguire il primo obiettivo che il governo si è posto: trovare un nuovo lavoro a queste persone. L'esecutivo era stato avvertito per tempo da Maurizio Del Conte, presidente dell'Anpal (ancora per poco): al Foglio aveva dichiarato che “tra quei sei milioni ce n'è almeno un terzo non occupabile nel breve periodo: tossicodipendenti, senza fissa dimora, persone per cui è più opportuno attivare altri circuiti”.

Proprio per rispondere a queste esigenze di assistenza, il governo nelle ultime bozze ha inserito la possibilità di sottoscrivere – in alternativa al “patto per il lavoro” destinato agli occupabili – un “patto per l'inclusione”. Questa possibilità richiama espressamente il reddito di inclusione (Rei), introdotto dal precedente governo e partito dal gennaio 2018, ma rimasto sottofinanziato. Tuttavia, se il reddito di cittadinanza recupera questa possibilità non ne recupera i fondi. Gli enti coinvolti per l'inclusione infatti hanno ricevuto dal Rei il 15 per cento dello stanziamento totale per il contrasto alla povertà. Ora invece il governo chiede a queste strutture di mantenere l'impegno, per un numero molto maggiore di persone, ma – apparentemente – senza gli stessi finanziamenti.

Con tutto l'impegno possibile, le persone che riusciranno a trovare un lavoro stabile saranno ben poche. Secondo Cristiano Gori, professore e coordinatore scientifico dell'Alleanza contro la povertà, solo il 25 per cento

dei beneficiari di strumenti simili in altri paesi europei riesce a raggiungere un'occupazione stabile. Il caso tedesco è quello più interessante: secondo un articolo di ValigiaBlu, l'Hartz IV – il sussidio anti povertà tedesco – è da molti giudicato un fallimento. Di norma ammonta a 416 euro al mese, come il futuro reddito di cittadinanza italiana è strettamente legato ai centri per l'impiego (che in Germania possono contare su 110 mila dipendenti, in Italia 8 mila) ed è severo quanto a sanzioni e regole. Ma i beneficiari che lavorano e allo stesso tempo percepiscono un salario comunque al di sotto della soglia di povertà – in totale 1,2 milioni – sono diminuiti solo di 7 mila unità dall'introduzione del salario minimo. Non solo: il 40 per cento dei disoccupati di lungo periodo riceve il sussidio da oltre quattro anni e oltre un milione addirittura dalla sua introduzione. Numeri allarmanti, che dimostrano il rischio di legare a quattro mani povertà e lavoro. Per dirlo come Massimo Baldini, “la mancanza di lavoro è un connotato individuale, mentre la povertà è un fenomeno familiare”. Prima il governo se ne accorgerà, prima potrà correggere la rotta. Per salvare la lotta alla povertà in Italia e salvare sé stesso.

# Salari bassi, tutele e produttività Così l'Italia resta lontana dall'Europa L'analisi firmata da Maurizio Sacconi

«Teoria e pratica delle relazioni adattive di prossimità», è l'ultimo saggio di Maurizio Sacconi (con Martina Marmo) sui contratti aziendali. Pubblichiamo parte della prefazione.



di MAURIZIO  
SACCONI

**IL TEMA** dell'evoluzione del lavoro mediante le relazioni di prossimità è stato sin qui trattato con ostilità e con parsimonia perché la rivoluzione copernicana avviata dall'articolo 8 del decreto legge n. 138/2011, ha suscitato reazioni negative tanto nei settori ideologici della dottrina, della politica e della società quanto in molte burocrazie centrali della rappresentanza.

Molti hanno letto la novità con gli occhi del passato rifiutando l'idea di condurre a sintesi le categorie oppostive che hanno caratterizzato la regolazione del lavoro (e non solo) dalla metà dell'Ottocento: capitale-lavoro; regolazione-deregolazione; autonomia-subordinazione; diritti-doveri; collettivo-individuale; legge-contratto; nazionale-aziendale.

**L'ARTICOLO 8** ha infatti implicato un cambiamento concettuale nel segno del "diritto vivente" opposto al "formalismo giuridico": la sua essenza non sta nell'abilitare la scelta tra il bianco e il nero ma nel consentire di sottrarsi a quella scelta preconstituita. Esso promuove, tecnicamente, una forma di "responsive regulation" ovvero di regolazione reattiva che

tiene conto dei comportamenti dei soggetti destinatari. Potremmo perfino ritenere che in prospettiva è funzionale a quegli "smart contracts" che nasceranno dall'impiego della blockchain quale infrastruttura idonea a favorire relazioni dirette e sempre più adattive tra i contraenti.

**LA REGOLAZIONE** legislativa pesante ed i contratti collettivi nazionali invasivi si sono a lungo giustificati con la pretesa sindacale della uguaglianza dei lavoratori nelle produzioni seriali indotte dalla seconda rivoluzione industriale e con la volontà delle controparti di mettere al riparo le imprese dal pericolo di più livelli di rivendicazione sulle stesse materie.

D'altronde il contrasto tra gli interessi delle imprese e dei lavoratori è stato ritenuto per lunghi decenni ineluttabile e componibile solo in termini egualitari. Ne sono derivate discipline omologhe di fonte legislativa e contrattuale, perciò rigide e non sempre adattabili ad una nazione storicamente condizionata da grandi dualismi territoriali che, nel tempo della tendenziale polarizzazione, potrebbero ampliarsi. La tutela del contraente debole è stata concepita solo in termini statici e difensivi.

La gestione del personale nell'impresa è stata in conseguenza altrettanto "collettivistica" e difensiva

nei confronti delle rappresentanze esterne ed interne, finalizzata per lo più al contenimento del danno.

**I SALARI**, spesso considerati variabile indipendente, a significare la distanza e la separazione tra le parti, sono poi stati correlati al massimo ad indicatori di inflazione o di produttività "media". Termine ultimo che rappresenta una contraddizione in termini. Mentre negli altri Paesi industrializzati si affermava un salario minimo attraverso la legge e questo risultava collocarsi tra il 40 ed il 60 per cento del salario di fatto, nella esperienza italiana il minimo retributivo obbligatorio coincidente con il trattamento complessivo del contratto di riferimento superava il 90 per cento.

**NEL** confronto con le economie competitive abbiamo non a caso registrato salari più bassi, produttività del lavoro ancor più bassa, un costo del lavoro per unità di prodotto più elevato. Altrove, evidentemente, il salario minimo di fonte legislativa ha consentito soprattutto prassi contrattuali duttili e adattate, quando necessario, alle particolari condizioni aziendali. E ha determinato livelli più elevati della massa salariale, retribuzioni mediane superiori, un costo del lavoro più contenuto grazie alla ben maggiore produttività.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## POLITICO ED EX MINISTRO DEL LAVORO

**Al governo  
nel 2008 con  
Berlusconi, ha  
poi guidato la  
Commissione  
Lavoro  
del Senato**

## La gestione collettivistica

In Italia la gestione  
del personale nell'impresa  
è stata collettivistica  
e difensiva, finalizzata  
per lo più al contenimento  
del danno

## Salari italiani e produttività media

I salari, spesso considerati  
«variabile indipendente»  
sono stati correlati  
al massimo ad indicatori  
di inflazione o di  
produttività «media».



## Il paradosso del costo del lavoro

Rispetto ad altri paesi,  
l'Italia ha registrato salari  
più bassi, produttività del  
lavoro ancor più bassa, un  
costo del lavoro per unità  
di prodotto più elevato

# La sentenza Foodora sui rider «Nasce una nuova categoria: autonomi organizzati con tutele»



## Parità economica con i subordinati

La recente pronuncia della Corte d'Appello di Torino ha riconosciuto ai cicofattorini di Foodora, colosso tedesco della consegna di pasti a domicilio, il diritto alla parità economica rispetto ai lavoratori subordinati della logistica

**Luigi Manfredi**  
■ MILANO

«**L**A SENTENZA della Corte d'appello di Torino che ha accolto in parte le richieste dei rider di Foodora va sostanzialmente nella direzione di creare - diciamo così - una specie di sottocategoria del lavoratore autonomo: quello organizzato con tutele».

Aldo Bottini, presidente nazionale di AGI-Avvocati giuslavoristi italiani, analizza gli scenari aperti dalla recente pronuncia che, riformando parzialmente quella di primo grado, ha riconosciuto ai cicofattorini di Foodora, colosso tedesco della consegna di pasti a domicilio, il diritto alla parità economica rispetto ai lavoratori subordinati della logistica.

**PERALTRO** i giudici di secondo grado hanno rigettato la richiesta di reintegro sulla base del riconoscimento del licenziamento discriminatorio (i rider contesta-

vano all'azienda di food delivery di aver interrotto il rapporto di lavoro dopo le proteste di piazza per ottenere un giusto trattamento economico e normativo).

### Avvocato Bottini. c'è un punto di contatto tra le diverse decisioni dei giudici in materia?

«In Italia sono tre finora le sentenze, le due di Torino e una in primo grado a Milano. Bene, tutte e tre concordano su un punto: questi rider non sono lavoratori subordinati. Una linea accolta anche in altri Paesi».

### Qual è allora la differenza?

«Mentre le due sentenze di primo grado escludono l'applicabilità dell'articolo 2 del decreto 81/2015 (il cosiddetto Jobs Act, ndr), la Corte d'appello ha ritenuto che, pur non essendo i rider lavoratori subordinati, questa norma si applica anche a loro».

### Che cosa dice la norma?

«Anche se sei un lavoratore autonomo ma ricorrono determinati requisiti (se il tuo lavoro è organizzato dal committente) si applicano le tutele del lavoro subordinato».

### Quali tutele in particolare? Dal dispositivo sembrerebbero limitate alla parte retributiva.

«E' proprio questo il punto centrale che sarà chiarito quando verrà depositata la motivazione. Ora abbiamo a disposizione solo un dispositivo di 10 righe dal quale pare che la tutela riconosciuta sia unicamente di carattere retributivo con una retribuzione però che tiene conto anche degli elementi indiretti e differiti. Che vuol dire incidenza di tredicesima e quattordicesima, Tfr (forse) e forse anche l'indennità per ferie».

### Da un punto di vista economi-

### co per questi lavoratori cosa cambia?

«Nella sentenza si parla di lavoro effettivamente prestato, bisognerà quindi confrontare quanto effettivamente percepito con quello previsto dal contratto della logistica. La mia sensazione è che soprattutto per le società che pagano di più alla fine, se fosse tutto lì, le differenze non sono gran cosa. Mi spiego: se il riferimento è al tempo della consegna, considerato che in media le società che pagano di più riconoscono 5 euro la consegna e che normalmente vengono fatte due consegne l'ora, la paga sarebbe di 10 euro a fronte di 8.5 euro previsti dal contratto della logistica. Mettiamoci gli elementi indiretti e differiti e siamo lì».

### Infortunati e malattie?

«E' un aspetto che resta da valutare. C'è peraltro da dire che se questi lavoratori sono trattati come co.co.co hanno comunque tutele previdenziali e anti-infortunistiche».

### Che differenza c'è tra la cosiddetta 'gig economy' e il lavoro a chiamata previsto dalla Legge Biagi?

«Il lavoro a chiamata è comunque di tipo subordinato, quello di cui stiamo parlando no».

### Il governo ha annunciato la volontà di normare la materia. Che cosa si sa?

«La disciplina potrebbe essere contenuta nel provvedimento di conversione del decreto sul reddito di cittadinanza. A quanto se ne sa, anche l'esecutivo sembra andare nella direzione di considerare i rider lavoratori autonomi ai quali riconoscere particolari tutele».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Groviglio di cittadinanza

*Reddito e quota 100 sono limitati da vincoli e condizioni che ne intorbidano i benefici, scatenano contraddizioni che li rendono insostenibili nel tempo*

DI MARINO LONGONI  
mlongoni@class.it

**I**l decreto legge su reddito di cittadinanza e quota cento, approvato la scorsa settimana dal consiglio dei ministri, realizza un gigantesco voto di scambio. Il governo offre agli elettori, come promesso in campagna elettorale, la possibilità di andare in pensione un po' prima e un assegno di sussistenza per le situazioni più disagiate (o per i più furbetti) e chiede in cambio un voto alle elezioni europee di maggio. Da un punto di vista politico l'operazione è chiarissima. Da un punto di vista tecnico un po' meno. La volontà di dare attuazione alle più importanti promesse fatte in campagna elettorale, in mancanza dei fondi necessari e in una situazione economica che volge al brutto, ha infatti costretto a inserire nei due provvedimenti una serie di condizioni e di vincoli che rischiano di stravolgere gli effetti (ma queste conseguenze diventeranno di pubblico dominio solo dopo le elezioni). Partiamo dal reddito di cittadinanza. È stato venduto come una misura per avviare al lavoro i disoccupati: in realtà è una elargizione di cui beneficerà sia chi si trova senza colpa in situazione di estrema povertà sia chi è riuscito a nascondere al fisco redditi e patrimoni (mafiosi compresi). Il cosiddetto potenziamento dei centri per l'impiego è stato infatti via via accantonato con le varie versioni del decreto legge, e ora è una misura puramente teorica, che richiederebbe anni per essere seriamente implementata, mentre il reddito di cittadinanza deve essere distribuito a ridosso delle elezioni, per essere utile (ai partiti di governo). Lo stesso dicasi per tutte le altre misure di accompagnamento al lavoro. C'è poi un'ambiguità di fondo: se l'offerta di lavoro, soprattutto al Sud, non c'era prima, per quale motivo dovrebbe spuntare ora? In un momento in cui, non per colpa del governo, la situazione economica tende a peggiorare? È vero che l'azienda che assume un disoccupato con il reddito di cittadinanza potrebbe godere per alcuni mesi del benefit al posto del dipendente, ma questo crea altri due problemi, da una parte discrimina tra disoccupati che possono portare in dote il reddito di cittadinanza a chi li assume e disoccupati che non hanno questa possibilità. Dall'altra si può creare l'effetto paradossale di un eccesso di decontribuzione per i nuovi assunti. Questo sgravio contributivo è infatti cumulabile con altri benefici, come per esempio lo sgravio di 8 mila euro per i nuovi assunti al Sud, con gli effetti

distorsivi che si possono facilmente immaginare quando vi è un eccesso di agevolazioni (che potrebbero arrivare fino a 37 mila euro). Infine c'è un problema nel medio-lungo periodo: questo tipo di elargizioni sono molto costose e, per quanto il governo abbia previsto un triennio sperimentale, sono politicamente molto difficili da cancellare, di fatto sono una palla al piede per i conti pubblici con effetti redistributivi ma disincentivanti.

E poi c'è la riforma delle pensioni. Qui il governo sembra abbia voluto strafare, perché oltre a quota 100 ha messo in campo una lunga serie di incentivi che dovrebbero consentire a centinaia di migliaia di persone di agguantare l'agognato assegno pensionistico con qualche anno di anticipo: si va dalle facilitazioni al riscatto della laurea al congelamento (retroattivo al 1° gennaio 2019) dei requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità, dalla proroga di opzione donna a quella dell'Ape sociale. Anche se, indubbiamente, il pezzo forte della collezione è quota 100, che consentirà di andare in pensione ai 300 mila lavoratori che ogni anno raggiungeranno i 62 anni di età e i 38 anni di contributi previdenziali. In teoria. Perché in pratica, nonostante il viceministro Matteo Salvini non perda occasione per ribadire che non sono previste penalizzazioni per chi eserciterà questa opzione, non tutti coloro che ne avrebbero diritto finiranno per farlo. Prima di tutto perché l'anticipo pensionistico comporta un minor numero di versamenti previdenziali e questo darà luogo a un assegno più magro. Secondo i calcoli fatti dall'ufficio parlamentare

di bilancio il taglio sarà di circa il 5% per l'anticipo di un anno e crescerà fino al 30% con un anticipo di oltre quattro anni. Inoltre chi beneficerà di quota 100 non potrà avere, per tutta la durata dell'anticipo pensionistico, altri redditi superiori a 5 mila euro. Facile prevedere che con due limiti come questi non saranno moltissimi i lavoratori che eserciteranno l'opzione. Ma non importa, ogni promessa è debito (ma a pagare, alla fine, saranno le nuove generazioni).

— © Riproduzione riservata —



# Assegno esentasse e cumulabile

**I**l Reddito di cittadinanza non paga tasse, non rileva ai fini Isee ed è cumulabile con l'eventuale Naspi (l'indennità di disoccupazione per chi ha perso il lavoro). Il beneficio economico vale, annualmente (in 12 rate mensili), da 5.760 euro (480 euro mensili, il minimo) a 15.960 euro (1.330 mensili, il massimo per chi non ha reddito e vive in casa in locazione). Spetta per non più di 18 mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di almeno un mese (non necessaria nel caso di pensione di cittadinanza), per altri 18 mesi.

**L'importo del beneficio.** L'importo del Rdc, su base annua, è determinato da due quote:

a) la prima integra il reddito familiare fino a una soglia massima di 6 mila euro (7.560 euro se si tratta di Pdc) per un singolo componente; in presenza di più componenti, l'integrazione può arrivare a massimo 12.600 euro su base annua, applicando i coefficienti di una scala di equivalenza (6 mila limite reddito x 2,1 valore massimo della scala di equivalenza = 12.600);

b) la seconda è un «sostegno all'affitto» rivolto alle sole famiglie non proprietarie della casa di abitazione, in misura pari al canone annuo previsto dal contratto di locazione fino a un massimo di 3.360 euro, cioè 280 euro mensili (1.800 euro nel caso di Pdc, ossia 150

euro mensili); in alternativa, nel caso di famiglie con casa di abitazione propria per la quale abbiano contratto un mutuo per la costruzione o per l'acquisto, questa seconda quota è pari alla rata del mutuo fino a un massimo di 1.800 euro annui (150 euro mensili). In tal caso non è prevista l'applicazione della «scala di equivalenza» (il che avrebbe fatto lievitare anche il «rimborso» del canone di fitto o della rata di mutuo, fermo restando il limite a quanto effettivamente pagato). Praticamente, allora, il rimborso mensile massimo del canone di locazione è pari a 280 euro: se il canone pagato è d'importo superiore, si avrà diritto a 280 euro di rimborso; se il canone pagato è d'importo inferiore, per esempio 100 euro, si avrà diritto a 100 euro di rimborso. Stesso discorso vale per il rimborso della rata di mutuo.

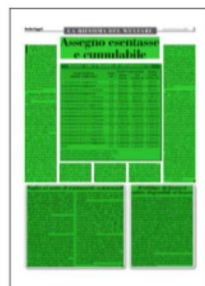
In ogni caso l'importo del Rdc, nella somma delle due quote, non potrà mai superare l'importo annuo pari alla differenza tra 9.360 euro e il reddito familiare, nel caso di singolo componente. In caso di famiglia più numerosa il tetto va adeguato, moltiplicandolo con il relativo coefficiente della scala di equivalenza, per cui la misura massima annua sarà pari alla differenza tra 19.656 euro (il risultato di 9.360 moltiplicato per 2,1, coefficiente massimo della scala di equivalenza) e il reddito familiare. In ogni

caso, il Rdc non potrà neppure essere inferiore a euro 480 annui; ciò sembra affermare che, qualora risulti d'importo inferiore (diverso da zero), il Rdc spetterà comunque per 480 euro.

**Assegno esentasse.** Il Rdc, esente dall'Irpef, decorre dal mese successivo a quello della richiesta e il suo valore mensile è pari a un dodicesimo del valore annuo. Il Rdc è riconosciuto per il periodo durante il quale il beneficiario soddisfa i requisiti e le condizioni generali, e, comunque, per un periodo continuativo non superiore ai 18 mesi. Il Rdc può essere rinnovato, previa sospensione dell'erogazione del medesimo per un periodo di un mese prima di ciascun rinnovo. La sospensione non opera nel caso della Pdc. Il Rdc è compatibile con il godimento della Naspi (è l'indennità di disoccupazione spettante ai lavoratori dipendenti) e di altri assegni a sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria.

In tabella sono indicati i valori del Rdc calcolati per diverse composizioni del nucleo familiare, per tutte ipotizzando un reddito familiare pari a zero, così che l'integrazione è massima, e un canone di locazione ovvero una rata di mutuo mensile d'importo superiore, rispettivamente, a 280 euro e 180 euro (così che l'integrazione è massima).

—© Riproduzione riservata—



## Quanto vale il Reddito di cittadinanza (1)

| Nucleo familiare<br>(Ipotesi: reddito zero) | Scala<br>(2) | Nucleo in casa propria |                  | Nucleo<br>in casa<br>in fitto (4) |
|---------------------------------------------|--------------|------------------------|------------------|-----------------------------------|
|                                             |              | Senza<br>mutuo         | Con<br>mutuo (3) |                                   |
| 1 componente maggiorenne                    | 1,0          | 500,00                 | 650,00           | 780,00                            |
| 2 componenti maggiorenni                    | 1,4          | 700,00                 | 850,00           | 980,00                            |
| 2 componenti di cui 1 minorenni             | 1,2          | 600,00                 | 750,00           | 880,00                            |
| 3 componenti maggiorenni                    | 1,8          | 900,00                 | 1.050,00         | 1.180,00                          |
| 3 componenti di cui 1 minorenni             | 1,6          | 800,00                 | 950,00           | 1.080,00                          |
| 3 componenti di cui 2 minorenni             | 1,4          | 700,00                 | 850,00           | 980,00                            |
| 4 o più componenti maggiorenni              | 2,1          | 1.050,00               | 1.200,00         | 1.330,00                          |
| 4 componenti di cui 1 minorenni             | 2,0          | 1.000,00               | 1.150,00         | 1.280,00                          |
| 4 componenti di cui 2 minorenni             | 1,8          | 900,00                 | 1.050,00         | 1.180,00                          |
| 4 componenti di cui 3 minorenni             | 1,6          | 800,00                 | 950,00           | 1.080,00                          |
| 5 componenti di cui 1 o 2 minorenni         | 2,1          | 1.050,00               | 1.200,00         | 1.330,00                          |
| 5 componenti di cui 3 minorenni             | 2,0          | 1.000,00               | 1.150,00         | 1.280,00                          |
| 5 componenti di cui 4 minorenni             | 1,8          | 900,00                 | 1.050,00         | 1.180,00                          |
| 6 componenti di cui 1 minorenni             | 2,1          | 1.050,00               | 1.200,00         | 1.330,00                          |
| 6 componenti di cui 2 minorenni             | 2,1          | 1.050,00               | 1.200,00         | 1.330,00                          |
| 6 componenti di cui 1 maggiorenne           | 2,0          | 1.000,00               | 1.150,00         | 1.280,00                          |
| 6 componenti di cui 2 maggiorenni           | 2,1          | 1.050,00               | 1.200,00         | 1.330,00                          |
| Oltre                                       | 2,1          | 1.050,00               | 1.200,00         | 1.330,00                          |

(1) Importi mensili in euro, erogati in 12 rate per anno

(2) Scala equivalenza familiare (valore massimo = 2,1)

(3) Rata mutuo mensile non inferiore a 150 euro

(4) Canone mensile di fitto non inferiore a 280 euro

## Soglia al netto di trattamenti assistenziali

Tra i requisiti per il diritto al Rdc è previsto anche quello relativo al «reddito familiare», che deve risultare inferiore a una certa soglia prestabilita (6 mila in caso di soggetto singolo). Ai soli fini del Rdc, tale reddito familiare è determinato secondo le regole previste dalla disciplina dell'Isee (dettate all'art. 4, comma 2, del dpcm n. 159/2013), con le seguenti correzioni:

- vanno esclusi i trattamenti assistenziali eventualmente inclusi nell'Isee, per includervi soltanto quelli in corso di godimento, da parte dei componenti il nucleo familiare, fatta eccezione di quelli non sottoposti alla prova dei mezzi (per esempio, l'indennità di accompagnamento);

- nel valore dei trattamenti assistenziali non rilevano le erogazioni riferite al pagamento di arretrati, le riduzioni nella compartecipazione al costo dei servizi e le esenzioni e agevolazioni per il pagamento di tributi, le erogazioni a fronte di rendicontazione di spese sostenute, ovvero le erogazioni in forma di buoni servizio o altri titoli che svolgono la funzione di sostituzione di servizi;

- va escluso il bonus bebè. Detto anche assegno di natalità consiste di un assegno mensile, per figlio nato o adottato,

erogato alle famiglie con un Isee non superiore a 25 mila euro, nell'importo variabile, in origine, di 80 o 160 euro mensili.

Quest'anno l'assegno spetta, per nascite e adozioni avvenute tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2019, ai nuclei con Isee non superiore a 25 mila, nelle seguenti misure: a) primo figlio = 960 euro (80 euro al mese per 12 mesi) se l'Isee è compreso tra 7.001 e 25 mila euro; 1.920 euro (160 euro mensili) se l'Isee è compreso tra 0 e 7 mila euro; b) figli successivi al primo = 1.152 euro (96 euro mensili) se l'Isee è compreso tra 7.001 e 25 mila euro; 2.304 euro (192 euro mensili) se l'Isee è compreso tra 0 e 7 mila euro annui;

- vanno esclusi gli importi eventualmente inclusi nell'Isee relativi alla fruizione del sostegno per l'inclusione attiva (Sia), del reddito d'inclusione (Rei) ovvero di altre misure regionali di contrasto alla povertà oggetto d'intesa tra la regione e il ministero del lavoro;

- va escluso anche il Rdc (la questione, è ovvio, si presenterà dopo il primo anno di beneficio del Rdc), per l'accertamento dei requisiti finalizzati al mantenimento del Rdc

—© Riproduzione riservata—

## ***D'obbligo dichiararsi subito disponibili al lavoro***

L'erogazione del Rdc è condizionata alla dichiarazione d'immediata disponibilità al lavoro, c.d. Did, da parte di tutti i componenti il nucleo familiare maggiorenni, nonché all'adesione a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale che prevede attività al servizio della comunità (8 ore almeno), di riqualificazione professionale, di completamento degli studi, nonché altri impegni individuati dai servizi competenti finalizzati all'inserimento nel mercato del lavoro e all'inclusione sociale. Sono tenuti ai predetti obblighi tutti i componenti il nucleo familiare maggiorenni, non occupati e non frequentanti un regolare corso di studi o di formazione. Sono esclusi, invece, i beneficiari della Pdc ovvero i beneficiari del Rdc pensionati o d'età pari o superiore a 67 anni, nonché i componenti con disabilità (fatte salve le iniziative di collocamento mirato). Possono essere esonerati, inoltre, i componenti con carichi di cura, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di tre anni di età ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità grave o non autosufficienza, come definiti a fini Isee.

La Did va resa di persona, tramite apposita piattaforma digitale (Portale Rdc) o anche per il tramite degli istituti di patronato convenzionati o presso i centri per l'impiego, entro 30 giorni dal riconoscimento del beneficio.

L'opportunità è contenuta nella manovra 2019. Domande al datore di lavoro e all'Inps

# Maternità, congedi più flessibili

## Possibile fruire di tutti i 5 mesi dopo la nascita del figlio

Pagina a cura  
DI CARLA DE LELLIS

**F**lessibilità massima al congedo di maternità. Dal 1° gennaio, infatti, le donne in gravidanza possono decidere di rimanere al lavoro fino al giorno del parto (fino all'anno scorso potevano farlo al massimo fino a un mese prima della data presunta di parto). In questo modo, possono fruire di tutti i cinque mesi di congedo obbligatorio dopo la nascita del figlio. A prevederlo è la legge di Bilancio 2019 (legge n. 145/2018).

**Il congedo di maternità.** È il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (c'è espresso divieto per il datore di lavoro) riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio.

Ordinariamente, il congedo inizia due mesi prima la data presunta del parto e termina tre mesi dopo la nascita del bimbo. In alcuni casi, il periodo di astensione può riguardare anche i periodi di gestazione antecedenti ai due mesi precedenti la data presunta, e, in particolare, qualora venga disposta l'interdizione anticipata dal lavoro dall'azienda sanitaria locale, se la gravidanza è a rischio, oppure dell'ispettorato territoriale del lavoro nel caso in cui la lavoratrice svolga mansioni non compatibili con la gravidanza.

Il diritto al congedo è previsto anche in caso di adozione o affidamento di minori.

Dopo il parto, come accennato, il congedo perdura ordinariamente per altri tre mesi. Tuttavia: a) in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, ai tre mesi vanno aggiunti i giorni compresi tra la data presunta e quella effettiva; b) in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai tre mesi vanno aggiunti i giorni di astensione non goduti; c) anche nel caso in cui la somma dei tre mesi successivi al parto e dei giorni compresi tra la data effettiva e quella presunta del parto supera il limite di cinque mesi. Inoltre, dopo i tre mesi, può aggiun-

gersi un ulteriore periodo di astensione per interdizione obbligatoria disposta dall'ispettorato territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili con il puerperio).

**La flessibilità del congedo di maternità.** La flessibilità dell'astensione obbligatoria è un diritto che consente alla lavoratrice dipendente in gravidanza di scegliere una suddivisione diversa dal «2 + 3» (due mesi ante partum e tre mesi post partum), a suo parere più appropriata, del periodo di cinque mesi d'interdizione obbligatoria, prima e dopo il parto. Il diritto alla flessibilità è riconosciuto a tutte le lavoratrici dipendenti, pubbliche e/o private, subordinatamente alle seguenti condizioni:

a) assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;

b) assenza di un provvedimento d'interdizione anticipata dal lavoro da parte della competente direzione provinciale del lavoro; ovvero venir meno della cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento d'interdizione anticipata;

c) assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non può essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;

d) assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

**La domanda.** La lavoratrice interessata ad avvalersi della flessibilità è tenuta a farne richiesta, mediante domanda da presentare al datore di lavoro e all'Inps corredata delle certificazioni sanitarie attestanti che non vi sono controindicazioni per il lavoro da svolgere e che il prolungamento dell'attività lavorativa, di un mese (fino al 2018) oppure di due mesi (dal



2019), non comporta problemi né alla lavoratrice in gravidanza né al nascituro. Le certificazioni devono essere rilasciate da un medico specialista ginecologo del Servizio sanitario nazionale (Ssn) o con esso convenzionato; o dal competente medico dell'azienda, se questi è presente in azienda, ai sensi della disciplina in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

**La fissazione del congedo.** Oggi (dal 2019), praticamente, la flessibilità consente di posticipare a dopo il parto l'inizio del periodo del congedo di maternità (astensione obbligatoria). Con la conseguenza di dislocare il periodo di congedo obbligatorio ante partum (due mesi) a dopo il parto, che va ad aggiungersi al periodo di congedo obbligatorio post partum (tre mesi) dando vita a un totale periodo di astensione obbligatoria di cinque mesi, tutto dopo il parto.

**La revoca della flessibilità.** Una volta ottenuta l'autorizzazione alla flessibilità del congedo di maternità, la lavoratrice non è obbligatoriamente tenuta al rispetto della stessa. Resta, pertanto, sua la facoltà di revocare o di ridurre il periodo di flessibilità richiesto, anche se ottenuto. Altresì, il periodo di flessibilità può essere revocato o ridotto per fatti sopravvenuti (malattia, per esempio, che determina il venir meno dell'autorizzazione concessa). Nell'uno e nell'altro caso, il periodo d'astensione prima del parto richiesto in flessibilità e lavorato (cioè non fruito) è recuperato quale congedo di maternità post partum. In altre parole, opererà l'automatico differimento a dopo il parto delle giornate d'astensione obbligatoria non godute prima della data presunta del parto, che sono state considerate oggetto di flessibilità, comprese le festività.

Il periodo di flessibilità, anche se già accordato, s'interrompe con l'insorgere di un periodo di malattia in quanto ogni malattia che intervenga in quel periodo (di maternità) comporta un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro.

## Le condizioni per la flessibilità

- Per avvalersi della flessibilità, la lavoratrice deve consegnare all'Inps e al datore di lavoro le certificazioni mediche rilasciate dal ginecologo del servizio sanitario nazionale (Asl) o con esso convenzionato e dal medico aziendale, responsabile della sorveglianza sanitaria (in mancanza del medico aziendale, il datore di lavoro deve rilasciare una dichiarazione da cui risulta che in azienda o per le attività svolte dalla lavoratrice non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro).
- Le certificazioni devono attestare che la prosecuzione dell'attività lavorativa, oltre il settimo mese di gravidanza (ottavo mese di gravidanza; oppure ottavo e nono mese di gravidanza), non è rischiosa per la salute della gestante e del nascituro.
- Le certificazioni devono essere rilasciate dai medici specialisti entro la fine del settimo mese di gravidanza.
- La flessibilità è interrotta su richiesta della lavoratrice oppure per effetto di un periodo di malattia della lavoratrice, anche nel caso in cui la malattia non sia legata alla gravidanza.

## Indennizzo e contribuzione figurativa

I cinque mesi di congedo sono indennizzati, anche quando non sono lavorati e, pertanto, non c'è versamento effettivo di contributi all'Inps. Per legge, dunque, sono pienamente utili sia al diritto e sia alla misura della futura pensione, in quanto coperti da contribuzione figurativa.

Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità), la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione giornaliera calcolata sulla base dell'ul-

timo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità, quindi, solitamente, l'ultimo mese di lavoro precedente il mese di inizio del congedo.

Il diritto all'indennità si prescrive entro un anno e decorre dal giorno successivo alla fine del congedo di maternità (o paternità). Per evitare la perdita del diritto è necessario che la lavoratrice o il lavoratore presentino all'Inps (prima dello scadere dell'anno) istanze scritte di data certa, dirette a ottenere il pagamento della indennità.

La legge di Bilancio ha in parte modificato la misura a sostegno della genitorialità

# Neopapà, cinque giorni a casa

Astensione obbligatoria più lunga nei primi cinque mesi

Pagina a cura  
DI CARLA DE LELLIS

**U**n giorno in più di congedo obbligatorio ai papà lavoratori dipendenti. Dal 1° gennaio 2019, infatti, sono cinque i giorni di astensione dal lavoro che i papà devono fruire nei primi cinque mesi dalla nascita di un figlio (due giorni fino al 31 dicembre 2017 e quattro giorni nel 2018). Resta ferma, inoltre, la possibilità per il papà lavoratore dipendente di astenersi dal lavoro per un altro giorno in sostituzione della madre che, a tal fine, rinunci a un giorno del suo congedo obbligatorio (congedo maternità). Le novità arrivano dalla legge di Bilancio 2019 (legge n. 145/2018) che ha in parte modificato la misura a sostegno della genitorialità e della maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli introdotta dalla riforma Fornero (legge n. 92/2012).

**Il congedo Fornero (obbligatorio).** Dal 1° gennaio ai papà lavoratori dipendenti spetta un giorno in più di «congedo obbligatorio», c.d. congedo Fornero: cinque, anziché quattro.

Il congedo è obbligatorio, costituisce, cioè, un «obbligo» di astensione dal lavoro: per cinque giorni, consecutivi o in più tappe a scelta del lavoratore, necessariamente nei primi cinque mesi di vita del figlio, il papà deve lasciare il lavoro per restare a casa e dedicarsi interamente al neonato.

La fruizione va fatta sempre per giornate intere di lavoro, una o più di una (anche tutte e cinque insieme), perché per espressa previsione di legge non è possibile il frazionamento a ore. La fruizione, inoltre, può avvenire anche

mentre il coniuge (ossia la madre del neonato) sta fruendo del congedo di maternità.

Quest'ultimo congedo, si ricorda, riconosce alla madre lavoratrice dipendente l'obbligo di astenersi dal lavoro per un totale di cinque mesi da suddividere prima e dopo la nascita.

Ordinariamente la ripartizione è due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo la nascita; ma la lavoratrice può decidere di posticipare a dopo il parto tutto il periodo di astensione obbligatoria prima della data presunta del parto (cioè i due mesi), al fine di allungare (di conseguenza) quello post partum che così può arrivare fino a cinque mesi (è la c.d. «flessibilità» del congedo di maternità, anch'essa oggetto di modifiche da parte della legge di bilancio 2019). Ovviamente, poiché la legge impone al papà di fruire del congedo obbligatorio «nei primi cinque mesi di vita del figlio», l'astensione in contemporanea al congedo di maternità del coniuge può avvenire soltanto nel periodo post partum.

**Parti plurimi.** Riguardo alla durata del congedo obbligatorio Fornero, l'Inps ha precisato che, analogamente a quanto disposto per il congedo di maternità, la durata non subisce variazioni in caso di parto plurimo. Ciò significa, in altre parole, che in caso di parto gemellare o plurigemellare il papà avrà sempre e comunque diritto/obbligo a cinque giorni di congedo.

**Congedo di paternità e congedo Fornero.** Va considerato che nei casi di morte o grave infermità della madre o di abbandono del figlio da parte della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo

del bambino al padre, il papà ha diritto al «congedo di paternità»: diritto ad assentarsi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità che sarebbe spettata alla madre lavoratrice dipendente o, se già in parte fruito, per la parte residua. La ricorrenza di quest'ipotesi non pregiudica al papà il diritto al nuovo congedo obbligatorio di quattro giorni che, di conseguenza, va a sommarsi al periodo di congedo di paternità.

**Trattamento durante le assenze.** Il congedo obbligatorio Fornero è retribuito e coperto da contributi. In particolare, il papà ha diritto a percepire, per i cinque giorni di astensione, un'indennità giornaliera a carico Inps pari al 100% della retribuzione e sempre a carico dell'Inps c'è pure la contribuzione (c.d. «figurativa»).

L'indennità è corrisposta al lavoratore dal datore di lavoro, il quale la recupera mediante conguaglio con i contributi che deve versare mensilmente all'Inps.

**La richiesta del congedo.** Il papà che intende fruire del congedo obbligatorio deve darne comunicazione in forma scritta al proprio datore di lavoro, specificando il giorno o i giorni in cui vorrebbe assentarsi. La comunicazione va fatta con un anticipo non inferiore a 15 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto (si veda facsimile in pagina).

© Riproduzione riservata



*La fruizione deve avvenire sempre per giornate intere di lavoro, una o più di una (anche tutte e cinque insieme), perché per espressa previsione di legge non è possibile il frazionamento a ore*

*Il papà che intende fruire del congedo obbligatorio deve darne comunicazione in forma scritta al proprio datore di lavoro, specificando il giorno o i giorni in cui vorrebbe assentarsi*

## Facsimile di domanda di congedo obbligatorio

(Da presentare al proprio datore di lavoro, almeno 15 giorni prima)

Spett.le

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Oggetto:** Richiesta congedo obbligatorio ai sensi dell'art. 4, comma 24, lett. a) della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni e integrazioni.

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_  
il \_\_\_\_\_ Codice fiscale \_\_\_\_\_  
assunto in data \_\_\_\_\_ con contratto \_\_\_\_\_,  
livello \_\_\_\_\_, mansione \_\_\_\_\_  
matricola \_\_\_\_\_;

### preMESSO

che in data \_\_\_\_\_ è avvenuta [avverrà] la nascita [l'ingresso in famiglia nei casi di adozione e/o affidamento] di suo figlio \_\_\_\_\_;

### chiede

di poter fruire di \_\_\_\_\_ giorno/i di congedo di paternità obbligatorio, previsto dalla norma in oggetto, nel seguente periodo \_\_\_\_\_.  
Tanto si doveva, con l'occasione porge molti distinti saluti.

Luogo e data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

## Uno facoltativo in accordo con la madre

Confermata per l'anno 2019 la facoltà per il papà di astenersi un giorno dal lavoro, in accordo con la madre, in sostituzione di un giorno di astensione obbligatoria a lei spettante. La facoltà è in vigore dal 1° gennaio 2018 e un simile congedo facoltativo, di due giorni, era rimasto in vigore fino al 31 dicembre 2016. Il congedo dà opportunità al padre, lavoratore dipendente, di fruire di un giorno di astensione dal lavoro. A differenza del congedo obbligatorio di cinque giorni, il quale spetta incondizionatamente (è un diritto pieno al papà lavoratore), il congedo facoltativo è subordinato alla scelta del coniuge (ma-

dre del neonato), anch'essa lavoratrice dipendente, di non fruire di un giorno del proprio congedo di maternità.

Non è previsto un termine per fruire di questo giorno di congedo facoltativo; però, poiché condizionato all'alternativa fruizione da parte della madre dell'astensione obbligatoria, appare logico che la fruizione possa avvenire entro il termine di validità del diritto al congedo di maternità da parte della mamma (entro i primi tre, quattro o cinque mesi di vita del figlio, a seconda della scelta della ripartizione del congedo di maternità fatta dalla mamma).

L'assemblea dei soci può provvedere sia con l'atto di nomina sia con un atto separato

# Delibera ad hoc per i compensi agli amministratori di srl

Pagine a cura  
DI GIOVANNI VALCARENGHI  
E RAFFAELE PELLINO

**C**ompensare agli amministratori di srl ancorati ad apposita delibera assembleare: ove lo statuto nulla disponga in merito, competente per la relativa determinazione è l'assemblea dei soci che può provvedervi sia con la medesima delibera di nomina dei soggetti preposti alle funzioni gestorie, sia con autonoma e separata deliberazione (Tribunale di Roma, sentenza n. 3422/2017). Pertanto, ove manchi una disposizione ad hoc nell'atto costitutivo, e l'assemblea si rifiuti o ometta di stabilire il compenso o lo determini in misura inadeguata, l'amministratore è abilitato a richiederne al giudice la quantificazione (Cassazione, da ultima sentenza 14694/2017). Inoltre, in mancanza di espressa indicazione, rimangono prive di effetti anche altre eventuali forme di determinazione del compenso, tra cui l'accordo orale eventualmente intervenuto fra amministratore e socio di maggioranza (Tribunale di Bari, sentenza n. 1394/2010).

La Cassazione a sezioni unite (sentenza n. 21933/2008) risolvendo una lunga diatriba, ha stabilito, da una parte, che la disciplina di cui all'articolo 2389 del codice civile ha «natura imperativa e inderogabile» e, dall'altra, che è necessaria una esplicita delibera assembleare di determinazione dei compensi; si

nega, infatti, che tale delibera possa considerarsi «implicita» in quella finalizzata all'approvazione del bilancio.

Pertanto, dall'articolo 2364 del codice civile emerge con chiarezza che la legge considera le deliberazioni di approvazioni del bilancio e quelle di determinazioni dei compensi degli amministratori come aventi oggetti e contenuti diversi e distinti, l'una essendo diretta a controllare la legittimità di un atto di competenza degli amministratori, «approvandolo» o non «approvandolo», l'altra avendo la funzione di «determinare» o «stabilire» il compenso.

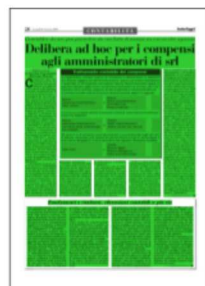
Ne consegue che la violazione dell'articolo 2389 c.c., sul piano civilistico, dà luogo a nullità degli atti di «autodeterminazione» dei compensi da parte degli amministratori per violazione di norma imperativa, nullità che, per il principio stabilito dall'articolo 1423 c.c., non è suscettibile di convalida, in mancanza di una norma espressa che disponga diversamente.

Anche a voler ipotizzare l'ammissibilità di una ratifica tacita, sarebbe necessaria la prova che, approvando il bilancio, l'assemblea sia a conoscenza del vizio e abbia manifestato la volontà di far proprio l'atto posto in essere dall'organo privo di potere.

Parte della giurisprudenza di merito e la prevalente dottrina hanno, tuttavia, rilevato che l'ammissibilità di delibere «tacite» (nelle quali, cioè, la volontà dell'assemblea si manifesta per «facta concludentia») e di delibere

«implicite» (il cui contenuto presuppone necessariamente quello di distinte deliberazioni) si pone in diretto contrasto con le regole di formazione della volontà della società, in particolare con l'art. 2366 c.c. che afferma la necessità, salvo che la legge disponga diversamente, della previa indicazione nell'ordine del giorno degli argomenti sui quali deliberare, al fine di rendere edotti i soci circa gli argomenti sui quali essi dovranno deliberare. Tuttavia, per le sezioni unite, può ammettersi che accanto (e oltre) all'approvazione del bilancio, l'assemblea possa anche adottare la delibera di determinazione del compenso degli amministratori laddove sussista la «prova» che l'assemblea, convocata solo per l'esame e l'approvazione del bilancio, essendo «totalitaria», abbia anche espressamente discusso e approvato una specifica proposta di determinazione dei compensi degli amministratori. In merito al suddetto concetto di «prova» va altresì segnalato che, a prescindere dalla presenza di un verbale che dia conto di una espressa discussione in tema di ratifica dei compensi, laddove vi sia coincidenza nella stessa persona delle posizioni di amministratore e socio unico, viene a cadere ogni questione di «prova» in ordine all'effettivo contenuto della volontà negoziale espressa dall'assemblea che ha provveduto alla approvazione del bilancio (Tribunale di Milano, sentenza n. 10864/2017).

© Riproduzione riservata



## Trattamento contabile dei compensi

Le registrazioni contabili relative al compenso si differenziano in relazione alla diversa soggettività dell'amministratore: questi può essere dipendente o assimilato (il corrispettivo e le relative ritenute fiscali troveranno spazio in apposito cedolino paga) ovvero un lavoratore autonomo (in tal caso, per il corrispettivo verrà emessa apposito avviso di parcella e successiva fattura).

La scrittura contabile relativa alla prima casistica (cedolino paga) è la seguente:

|                                                     |   |                                                                            |  |  |
|-----------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------|--|--|
| Diversi<br>Compenso amministratori<br>Oneri sociali | a | Diversi<br>Debiti v/amministratori<br>Contributi Inps<br>Erario c/ritenute |  |  |
|-----------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------|--|--|

La scrittura contabile relativa la seconda casistica (amministratore professionista) è la seguente:

|                                                                                       |   |                                                                    |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---|--------------------------------------------------------------------|--|--|
| Diversi<br>Compenso amministratori<br>Contributo cassa professionale<br>Iva a credito | a | Diversi<br>Debiti v/amministratori<br>Debito v/erario per ritenute |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---|--------------------------------------------------------------------|--|--|

Nel caso in cui il compenso risulti parametrato a una percentuale sugli utili netti di bilancio, ossia dopo aver dedotto le somme dovute a titolo di riserva legale e altre riserve obbligatorie, occorre procedere alla seguente rilevazione contabile:

|             |   |                                                                              |  |  |
|-------------|---|------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| Utile netto | a | Diversi<br>Riserva legale<br>Riserva obbligatoria<br>Debiti v/amministratori |  |  |
|-------------|---|------------------------------------------------------------------------------|--|--|

## Emolumenti e rimborsi, rilevazioni contabili a più vie

Ogni amministratore ha diritto a un compenso per l'attività svolta in esecuzione dell'incarico affidatogli. Tale diritto, tuttavia, può essere «derogato» da una clausola dello Statuto della società che condizioni lo stesso al conseguimento di utili ovvero sancisca la gratuità dell'incarico (Cassazione, sentenze n. 15382/2017 e n. 243/1976).

Pertanto, fermo restando che il diritto a percepire il compenso, un'eventuale gratuità dell'incarico può essere solo conseguenza di una apposita previsione dello Statuto della società interessata o da una apposita clausola del contratto di amministrazione. Ciò non toglie che, una volta instaurato il rapporto, l'amministratore possa rinunciare al compenso spettante (Cassazione, ordinanza n. 24139/2018). Detto compenso, nella generalità dei casi, può essere corrisposto in forma «fissa» (ossia con cadenza

periodica o una tantum), «variabile» (quale partecipazione agli utili o mediante gettone di presenza) ovvero in forma «mista» (parte in forma fissa e parte in forma variabile).

Altra forma di remunerazione dell'amministratore è quella «in natura», ossia concedendo allo stesso alcuni particolari benefici: dall'uso dell'autovettura aziendale anche al di fuori dell'orario di lavoro alla concessione gratuita o a canone agevolato di un alloggio.

Sul piano contabile, i compensi corrisposti agli amministratori e i relativi rimborsi spese devono essere rilevati nella voce B.7 (costi per servizi) del conto economico. Tuttavia, laddove il compenso non sia stato ancora pagato alla data di chiusura del bilancio, lo stesso deve essere rilevato tra gli altri debiti (D.14) dello stato patrimoniale.

Una particolare scelta è quella che lega il compenso degli amministratori agli utili societari: in tal caso, infatti, il compenso sarà parametrato ad una percentuale sugli utili netti di bilancio, dopo cioè aver dedotto le somme dovute a titolo di riserva legale e altre riserve obbligatorie. In tal caso, all'atto della destinazione dell'utile occorrerà rilevare il relativo debito (debito verso amministratore) nella voce D.14 di stato patrimoniale, senza transitare per il conto economico. Con il pagamento si rileverà in contabilità l'ammontare dovuto al netto delle relative ritenute Irpef e dei contributi previdenziali.

Nel caso in cui il compenso non sia corrisposto nell'esercizio di competenza si realizza un «disallineamento» tra risultato civilistico e fiscale. Così, per esempio, se la società Alfa srl ha deliberato nel dicembre del 2018 compensi all'am-

ministratore per 40.000 euro, con versamento nell'anno 2019, avremo che contabilmente il compenso viene rilevato nella voce B.7 del conto economico dell'anno 2018, mentre, fiscalmente, lo stesso non è deducibile in tale anno. In tale eventualità, la società effettua in dichiarazione una variazione in aumento per 40 mila euro e, nell'anno successivo, una variazione in diminuzione di pari importo.

Laddove ricorrono i requisiti previsti dall'Oic 25, occorrerà iscrivere nel bilancio la quota di imposte «anticipate» inerenti il compenso: si tratta delle imposte sul reddito «recuperabili» negli esercizi futuri in quanto riferibili a differenze temporanee deducibili. La società, pertanto, iscrive un'attività per imposte anticipate per le minori imposte che saranno pagate negli esercizi successivi.

—© Riproduzione riservata—

# Deducibilità fiscale vincolata

**P**er i compensi erogati agli amministratori deducibilità «subordinata» all'effettivo pagamento. A norma dell'articolo 95, comma 5 del Tuir, infatti, i compensi spettanti agli amministratori di società di capitali «sono deducibili nell'esercizio in cui sono corrisposti»: occorre, quindi, seguire l'ordinario principio di cassa (deducibilità nell'esercizio in cui avviene il pagamento) e non il principio di competenza. Tali compensi, laddove «assimilati» a redditi da lavoro dipendente, fruiscono del principio c.d. di cassa «allargato» di cui all'articolo 51, comma 1 del Tuir, secondo cui si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche i compensi corrisposti entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono.

Ne consegue che i compensi percepiti dall'amministratore entro lo scorso 12 gennaio saranno ugualmente deducibili dalla società nel periodo d'imposta 2018, mentre quelli percepiti dopo successivamente a detta data (e, quindi, dal 13 gennaio 2019), concorreranno alla determinazione del reddito nel periodo d'imposta in cui sono percepiti.

Sul punto, occorre segnalare che ove il compenso sia corrisposto in «contanti» assume rilievo, ai fini della determinazione della data di pagamento, il momento della consegna della somma, corredato dalla ricevuta confirmatoria da parte del ricevente; laddove, invece, il pagamento sia stato effettuato mediante assegno bancario o circolare, rileva la data apposta sull'assegno perché è

da tale momento che si assiste al passaggio del titolo (e del credito incorporato) e divengono possibili le ulteriori negoziazioni. Analoga conclusione vale nell'ipotesi in cui il pagamento sia stato effettuato con bonifico bancario: in tal caso, si deve far riferimento al giorno in cui l'emolumento entra nella disponibilità del beneficiario, ossia dal momento dell'accredito sul conto corrente (Cassazione, sentenza 20033/2017). Non va poi trascurato che, fino al momento dell'effettivo passaggio al beneficiario, la disposizione bancaria è suscettibile di essere stornata e revocata.

Ne consegue che, in caso di pagamento del compenso a mezzo di bonifico bancario, il relativo importo è deducibile nell'esercizio in cui le somme sono accreditate al beneficiario senza che rilevi la data della disposizione o della valuta.

Resta fuori dall'applicazione del principio di cassa «allargato» il compenso corrisposto a un amministratore-professionista (soggetto munito di partita Iva): in tal caso, il compenso corrisposto, rientrando nell'ambito del reddito di lavoro autonomo, è assoggettato ad un principio di cassa puro. Pertanto, i compensi percepiti dall'amministratore-professionista, saranno deducibili dalla società nell'anno in cui gli stessi sono incassati.

Appare chiaro, quindi, che il trattamento fiscale del compenso è strettamente legato alla diversa soggettività dell'amministratore: questi può essere dipendente o soggetto assimilato (nel qual caso, il corrispettivo troverà spazio in apposito cedolino

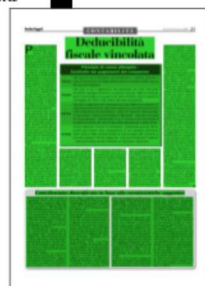
paga) ovvero un professionista iscritto in apposito Albo (in tal caso, il corrispettivo potrà rientrare nell'attività abituale da questi svolta per la quale verrà emessa apposito avviso di parcella e successiva fattura).

Non mancano, però, casistiche che risultano ancora poco chiare. Tra queste va sicuramente segnalata la deducibilità dei compensi erogati sotto forma di partecipazione agli utili.

La norma dell'articolo 95, comma 5 del Tuir stabilisce, infatti, che detti compensi sono deducibili a prescindere dal relativo transito a conto economico, infrangendo così uno dei principi cardine del Tuir: la deduzione si ottiene mediante apposita variazione in diminuzione in dichiarazione dei redditi. Un ulteriore aspetto ancora dubbio concerne la deducibilità dei contributi previdenziali: per questi, la dottrina prevalente (in mancanza di una posizione ufficiale dell'Amministrazione), ritiene applicabile un criterio di deducibilità per competenza. In materia controlli sulla deducibilità dei compensi degli amministratori, infine, si rammenta che l'Amministrazione finanziaria non è vincolata alla misura indicata nelle deliberazioni della società, competendo all'Ufficio la verifica della attendibilità economica di tali dati.

L'Amministrazione, pertanto, è legittimata a negare la deducibilità parziale di un costo ritenuto «sproporzionato» ai ricavi o all'oggetto dell'impresa e rispetto al quale la società non fornisca giustificazioni (Cassazione, sentenza 24379/2016).

© Riproduzione riservata



## Principio di cassa allargato - Controllo sui pagamenti del compenso

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Contanti</b> | Nel caso in cui il compenso sia corrisposto in contanti assume rilievo il momento di consegna della somma, corredato dalla ricevuta firmata dal ricevente.                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Assegno</b>  | Nel caso in cui il pagamento del compenso sia stato effettuato mediante assegno bancario o circolare, assume rilievo la data apposta sull'assegno in quanto è da tale momento che si assiste al passaggio del titolo e del credito ad esso incorporato.                                                                                                                                                                                            |
| <b>bonifico</b> | Nel caso il pagamento del compenso sia stato effettuato mediante bonifico bancario si deve far riferimento al giorno in cui l'emolumento entra nella disponibilità del beneficiario, ossia dal momento dell'accredito. In particolare, l'importo del bonifico è deducibile - secondo il principio di cassa allargato - nell'esercizio in cui le somme sono accreditate al beneficiario senza che rilevi la data della disposizione o della valuta. |
| <b>Gratuità</b> | Fermo restando il diritto al compenso, l'eventuale gratuità dell'incarico può essere solo conseguenza di una apposita previsione dello statuto della società ovvero di una clausola del contratto di amministrazione. Ciò non toglie che - una volta instaurato il rapporto - l'amministratore possa rinunciare al compenso spettante.                                                                                                             |

### *Contribuzione diversificata in base alle caratteristiche soggettive*

L'amministratore che incassa il compenso deve essere iscritto alla gestione separata Inps, salvo che lo stesso svolga un'attività professionale (è, ad esempio, il caso dell'amministratore che è anche un commercialista) ovvero la professione esercitata sia oggettivamente connessa con l'attività dell'impresa amministrata (è, ad esempio, il caso di un ingegnere che amministra una società immobiliare).

La contribuzione, quindi, assume connotazioni differenti in relazione alle caratteristiche soggettive dell'amministratore (senza copertura previdenziale, pensionato, iscritto ad altre forme di previdenza) e grava per i due terzi a carico della società e per un terzo a carico dello stesso amministratore.

Tuttavia, laddove il compenso non risulti corrisposto entro la chiusura dell'esercizio, appare necessario evidenziare in bilancio anche il debito contributivo per la quota a carico della so-

cietà. Sarà compito del redattore del bilancio effettuare una valutazione in tal senso, tenuto conto dell'erogazione prevista nell'anno e del correlato carico previdenziale.

Si ricorda, altresì, che la Corte costituzionale (sentenza 15/2012), ha stabilito che il socio-lavoratore di una società commerciale o artigiana che partecipa al lavoro aziendale con carattere di prevalenza e abitudine e nel contempo risulti anche amministratore della stessa riscuotendo un apposito compenso, ha l'obbligo di «doppia» iscrizione (gestione Ivs e Gestione separata).

Nell'ambito della circolare 78/2013, l'Inps, ha precisato che ove un soggetto eserciti contemporaneamente una qualsiasi attività autonoma che comporti obbligo di iscrizione alla Gestione separata e un'attività imprenditoriale compresa tra quelle iscrivibili alla Gestione commercianti o artigiani, ai fini di tale ultima iscrizione non è richiesta la ve-

rifica del requisito della prevalenza, bensì degli elementi della «abitudine» e della «professionalità» della prestazione lavorativa, nonché degli altri requisiti eventualmente previsti dalle rispettive discipline normative di settore.

In particolare, è da ritenersi «abituale» un'attività effettuata per poche ore al giorno e non tutti i giorni, come è nel caso della gestione immobiliare, oppure un'attività necessaria all'interno del processo aziendale anche se non costituisce lo scopo aziendale, quale quella di predisposizione della documentazione necessaria alla vendita (Cassazione, sentenza 11804/2012). Parimenti, può ritenersi abituale un'attività di vendita di merce online, ove sia effettuata con carattere di sistematicità e di reiterazione nel tempo.

La prova circa la partecipazione al lavoro aziendale con i caratteri della personalità e dell'abitudine spetta all'Istituto di previdenza.

Pertanto, a fronte della valutazione dei requisiti, assumono particolare rilevanza quegli elementi probatori in ordine alla personalità della prestazione lavorativa e all'abitudine dell'apporto conferito.

Inoltre, in presenza dei relativi presupposti, l'amministratore deve iscriversi anche all'Inail (ossia quando svolge le attività previste dall'articolo 1 del dpr 1124/1965). Con la circolare 66/2008, infatti, l'istituto ha previsto l'obbligo assicurativo in capo socio-amministratore che esercita manualmente un'attività rischiosa nonché in capo al socio amministratore-unico purché questi: a) presti un'opera manuale (partecipando materialmente al lavoro della società), ovvero b) sovrintenda al lavoro altrui, senza partecipare materialmente al processo produttivo (ma solo se viene accertata la sussistenza di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato con la compagine sociale).

## SCELTI &amp; PRESCELTI

**Previsti a gennaio  
442 mila contratti**

*Sono circa 442 mila i contratti programmati dalle imprese nel mese di gennaio e saliranno a circa 1,2 milioni nei primi tre mesi del 2019. Rispetto allo stesso periodo dello scorso anno, si registra una flessione delle entrate previste (-49.510 rispetto a gennaio 2018 e -58.620 rispetto al trimestre gennaio-marzo 2018), segnale del progressivo rallentamento congiunturale. Sale di 6 punti percentuali la difficoltà delle imprese nel reperire i profili idonei da introdurre in azienda, raggiungendo il 31% delle entrate previste a gennaio. Questo anche per effetto di una maggior richiesta di profili qualificati. Sono alcune delle indicazioni contenute nel Borsino delle professioni presente nel Bollettino mensile del Sistema informativo Excelsior.*



*L'incentivo crea  
(e allunga) il lavoro  
La mappa  
delle agevolazioni  
per il 2019  
da pag. 41*

*I bonus traino per l'occupazione, che rimane stabile anche alla fine dell'agevolazione. La mappa degli aiuti per il 2019*

# L'incentivo fa bene al lavoro

*I dati nelle elaborazioni Inps. La mappa delle agevolazioni a disposizione nel 2019*

## Il bonus crea (e allunga) il lavoro I rapporti continuano anche con la fine dell'incentivo

Pagina a cura  
di DANIELE CIRIOLI

**G**li incentivi alle assunzioni? Fanno bene all'occupazione. Specie a quella nelle piccole aziende, meno a quelle nelle medie e grandi aziende. Dati alla mano (fonte: Inps), negli anni dal 2014 al 2017 hanno favorito circa 2,5 mln di posti di lavoro, con l'eccezionalità dell'anno 2015 quando i posti creati sono stati 1,5 mln (c'era l'esonero triennale). Ragioni di mero opportunismo da parte delle aziende? Senza dubbio; ma in misura minima. Analizzando il comportamento delle imprese, infatti, non è vero che i rapporti agevolati siano chiusi appena l'incentivo non è più attivo e neppure che inneschino altri licenziamenti nell'ambito della stessa azienda (c.d. effetto sostituzione).

**Gli incentivi creano la-**

**vorio.** Secondo i dati Inps, gli incentivi hanno promosso la creazione di nuovi posti di lavoro a tempo indeterminato per 245.140 assunzioni nel 2014 (sul totale di 1.532.663 rapporti instaurati a tempo indeterminato), 1.526.795 nel 2015 (su un totale di 2.491.951), 636.234 nel 2016 (su un totale di 1.580.605) e 138.190 nel 2017 (su un totale di 1.425.718). La quota di assunzioni agevolate, quindi, è fortemente variata nel tempo, passando dal 16% dell'anno 2014 al 61,3% del 2015, per poi scendere al 40,3% del 2016 e al minimo storico del 9,7% nel 2017. Chi ne ha maggiormente fruito? Le piccole aziende, dove l'incidenza dei rapporti agevolati è più elevata, rispetto a quelle medie e grandi: 64,8% nelle aziende fino a 15 dipendenti; 58,6% in quelle da 16 a 99 dipendenti e 52,8% nelle aziende con oltre 100 dipen-

denti (dati anno 2015).

L'analisi conduce a negare anche un classico luogo comune, cioè che i posti di lavoro agevolati abbiano «naturale» durata pari a quella di operatività dell'incentivo; ciò, in base all'ipotesi di mero opportunismo dei comportamenti imprenditoriali, per cui i rapporti agevolati sarebbero destinati a esaurirsi appena e solo quando l'incentivo termina. La realtà è diversa, come viene raccontata dai tassi di sopravvivenza dei rapporti a tempo indetermina-



to avviati tra il 2014 e il 2016. A fronte di un tasso standard di sopravvivenza a un anno del 66%, i rapporti esonerati con le decontribuzioni 2015 e 2016 hanno un tasso maggiore e pari, rispettivamente, al 79% e 75%. A fronte di un tasso standard di sopravvivenza a due anni del 50%, per le assunzioni del 2015 il tasso è più elevato e pari al 58% per effetto della maggior sopravvivenza proprio dei rapporti che hanno fruito dell'esonero contributivo (65%).

Dal punto di vista dei beneficiari (lavoratori), osservando l'anno 2017, l'esonero triennale ha favorito soprattutto i soggetti d'età 30-39 anni (316.158 assunzioni su 985.760), seguiti da quelli della fascia 40-49 anni (264.494 assunzioni) e dalla fascia 50 e oltre (190.575). Stesso cliché per l'esonero biennale, con cui sono state 476.872 le assunzioni, con la sola sostituzione della fascia "oltre 50" con quella 25-29 anni (150.371 nella fascia d'età 30-39 anni; 119.861 nella fascia 40-49; 81.766 nella fascia 25-29). Stesso cliché anche per il bonus occupazione Sud, con cui sono state 59.464 le assunzioni agevolate (17.775 nella fascia d'età 30-39 anni; 13.241 nella fascia 40-49; 10.361 nella fascia 25-29).

#### La mappa per il 2019.

Per quanto riguarda l'anno in corso, la mappa dei principali incentivi a disposizione dei datori di lavoro (non si considerano i contratti incentivati qual è, ad esempio, l'apprendistato) indica almeno sei vie per assumere al risparmio. Alcune sono vie già percorse (è il caso dell'esonero contributivo, che è operativo dal 1° gennaio dell'anno scorso e non contempla scadenze); altre sono strade note, oggetto di proroga per l'anno 2019 (occupazione Neet e Mezzogiorno); altre, infine, sono assolute novità: una introdotta dall'ultima legge bilancio (bonus eccellenze), altre due, invece, declinazioni di uno stesso incentivo introdotto dal Decreto Dignità dello scorso anno che, però, non è ancora operativo, perché non del tutto disciplinato (manca il decreto di attuazione).

—© Riproduzione riservata—

### La mappa degli incentivi

| Agevolazione                                                                                                                 | Beneficiari                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Ambito territoriale                                                         | Operatività                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1) Esonero contributivo</b>                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                             |                                                                                 |
| Sgravio del 50 o 100% contributi Inps dovuti dal datore di lavoro, per 12 o 36 mesi, fino a 3.000 euro annui                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Soggetti d'età tra 16 e 34 anni</li> <li>Soggetti con 35 anni e oltre, privi d'impiego retribuito da 6 mesi</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                | Territorio nazionale                                                        | Sì, dal 1° gennaio 2018 (non c'è scadenza)                                      |
| <b>2) Incentivo occupazione neet</b>                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                             |                                                                                 |
| Sgravio 100% contributi Inps dovuti dal datore di lavoro, per 12 mesi, fino a 8.060 euro annui                               | Giovani di età tra 16 e 29 anni                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Nazionale, eccetto provincia autonoma Bolzano                               | Sì, dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2019, entro il limite di 160 mln di euro |
| <b>3) Incentivo occupazione mezzogiorno</b>                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                             |                                                                                 |
| Sgravio 100% contributi Inps dovuti dal datore di lavoro, per un periodo di 12 mesi dall'assunzione, fino a 8.060 euro annui | <ul style="list-style-type: none"> <li>Soggetti d'età tra 16 e 34 anni</li> <li>Soggetti con 35 anni e oltre, privi d'impiego retribuito da 6 mesi</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                | Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, Abruzzo, Molise e Sardegna | Sì, prorogato al 2019, con 500 mln di risorse, dalla legge bilancio 2019        |
| <b>4) Esonero dignità/1</b>                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                             |                                                                                 |
| Sgravio 50% contributi Inps dovuti dal datore di lavoro, per un periodo di 36 mesi dall'assunzione, fino a 3.000 euro annui  | Soggetti età tra 16 e 34 anni                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Territorio nazionale                                                        | No. In attesa di decreto. Premiate assunzioni anni 2019 e 2020                  |
| <b>5) Esonero dignità/2</b>                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                             |                                                                                 |
| Sgravio 100% contributi Inps dovuti dal datore di lavoro, per un periodo di 36 mesi dall'assunzione, fino a 8.000 euro annui | <ul style="list-style-type: none"> <li>Soggetti età tra 16 e 34 anni;</li> <li>Soggetti con 35 anni e oltre, privi d'impiego retribuito da 6 mesi</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                 | Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, Abruzzo, Molise e Sardegna | No. In attesa di decreto. Premiate assunzioni anni 2019 e 2020                  |
| <b>6) Bonus eccellenze</b>                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                             |                                                                                 |
| Sgravio 100% contributi Inps dovuti dal datore di lavoro, per un periodo di 12 mesi dall'assunzione, fino a 8.000 euro annui | <ul style="list-style-type: none"> <li>Soggetti con laurea magistrale ottenuta tra 1° gennaio 2018 e 30 giugno 2019, con votazione pari a 110 e lode e votazione media ponderata non inferiore a 108 su 110, entro la durata legale del corso di studi e prima dei 30 anni d'età</li> <li>Soggetti con dottorato di ricerca ottenuto tra 1° gennaio 2018 e 30 giugno 2019 prima dei 34 anni d'età</li> </ul> | Territorio nazionale                                                        | Sì, per l'anno 2019 (in attesa di istruzioni Inps per la fruizione)             |

# I nodi del Reddito Centri impiego a due facce la sfida è al Sud

►Un sistema in ritardo in molte aree del Paese  
Di Maio: «Assumeremo diecimila navigator»

**GLI UFFICI SI STANNO  
PREPARANDO  
MA SPESSO IL FOCUS  
NON CAMBIA:  
PRIORITARIA LA RICERCA  
DI UN LAVORO**

## IL VIAGGIO

**ROMA** Far funzionare la macchina, tra Centri per l'impiego e Reddito di cittadinanza, sarà la sfida delle sfide per il governo giallo-verde. Una priorità assoluta per i Cinquestelle. Per i tecnici una corsa contro il tempo, visto che il Reddito di cittadinanza scatterà da aprile. Molto dipenderà da quanto funzioneranno i famosi Centri per l'impiego efficienti e

modello nord-Europa promessi dal vicepremier Luigi Di Maio. Molti sono «pronti» come descrive bene il viaggio fatto dal *Messaggero* in giro per l'Italia. Al Nord e Roma, ci sono anche desk 4.0 superavanzati. Che non temono più di tanto la folla di chi va a caccia del Reddito di cittadinanza. O almeno non lo temono quanto la folla di chi da sempre da quelle

parti cerca un lavoro e lo trova anche. Più difficile trovare tanta tecnologia al Sud. Qui è più facile trovare carta e penna e fare i conti con le file per il Reddito di inclusione. Troppe le persone che versano in difficoltà economiche. E poca voglia di parlare. I fattori decisivi per far funzionare il nuovo modello sarà la capacità di forma-

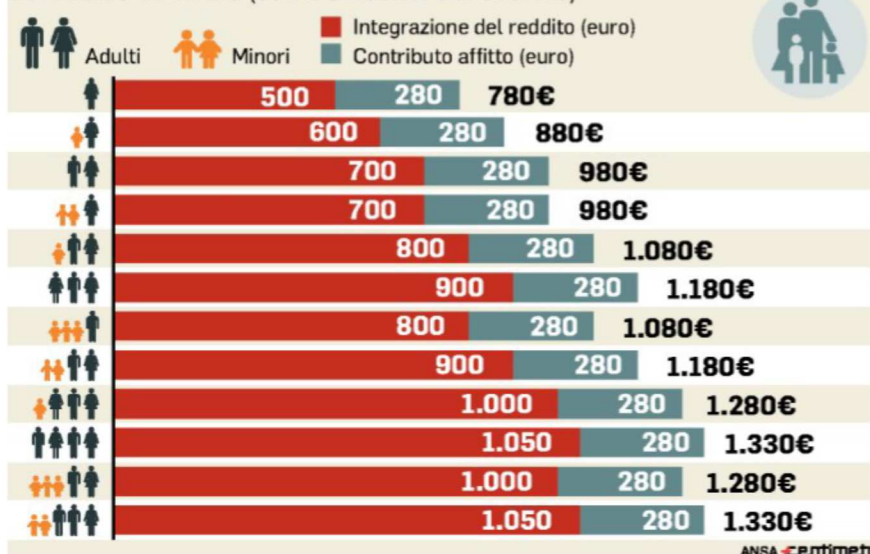
zione e di offrire pacchetti personalizzati. Più facile dove il lavoro c'è, meglio dove le aziende sono in affanno. Intanto, ora è certo: anche i 'navigator', i tutor che aiuteranno chi percepisce il Reddito di cittadinanza a trovare un'occupazione, potranno contare in futuro su un lavoro stabile. «Assumeremo 10 mila navigator - ha assicurato Di Maio - Li assumeremo subito, faremo dei colloqui, con l'impegno di stabilizzarli con un contratto che riguarda la collaborazione con l'agenzia nazionale per le politiche attive per il lavoro» (l'Anpal). Così il governo ha chiuso il dossier del paradosso previsto dal decretone con il Reddito di Cittadinanza e Quota 100 che prevede solo incarichi di collaborazione per questi tutor.

© R. PRODIZIONE RISERVATA



## Quanto si prende

Ammontare del reddito di cittadinanza in base al numero di componenti del nucleo familiare (come da bozza del decreto)



## Venezia

### «In fila solo gente pronta a tutto pur di ottenere un'occupazione»

Due uomini di quarant'anni sono seduti uno accanto all'altro nella grande sala al piano interrato. Fissano il cellulare per ingannare l'attesa e intanto tengono stretta una busta con dentro il proprio curriculum, come se quel foglio fosse la carta più importante da giocare nella vita. Uno indossa scarpe da ginnastica e felpa col cappuccio,



«I NOSTRI ARCHIVI SONO GIÀ EFFICIENTI E LE NOVITÀ NON CI SPAVENTANO»

l'altro porta una giacca elegante e la valigetta delle grandi occasioni. Due stili completamente diversi, ma lo stesso identico desiderio: trovare al più presto una professione. «Il reddito di cittadinanza? Non ci interessa. Siamo pronti a tutto pur di lavorare». Mestre, viale Sansovino, undici del mattino. Qui, in una torre di

quattro piani di proprietà della Città Metropolitana di Venezia, ha sede un Centro per l'Impiego che conta ventiduemila disoccupati iscritti. Le stesse stanze a partire dal prossimo aprile accoglieranno le richieste per il Reddito di cittadinanza. Il sentimento più diffuso tra i disoccupati veneziani è proprio quel «non ci interessa», detto con l'orgoglio di chi vuol solamente rimbocarsi le maniche. Nel capoluogo del Veneto, però, gli addetti dei Centri per l'Impiego sono comunque in fibrillazione. Si faranno trovare pronti tra ottanta giorni, quando la nuova misura sarà realtà? «Il modello veneto è uno dei migliori in Italia. Qui non ci sarà alcun assalto e non ci sarà alcun caos. Abbiamo una struttura pronta a reggere». Ad assicurarla è Tiziano Barone, direttore dell'ente «Veneto Lavoro», braccio operativo della Regione che gestisce 39 Centri per

l'impiego e 380 dipendenti. Dal suo ufficio veneziano, Barone scruta l'ultima bozza del decreto-legge e sorride scuotendo la testa: «No, no, il Reddito di cittadinanza non può farci paura». Il direttore sfoglia le 23 pagine della bozza di decreto: «Stiamo attendendo la versione definitiva, ma qui in Veneto i numeri non ci spaventano. I nostri operatori sono preparati, l'archivio anagrafico funziona in modo efficiente e alle spalle abbiamo un'esperienza ventennale di Centri per l'impiego». «Attualmente contiamo 310mila persone disoccupate iscritte ai nostri elenchi», spiega Barone. Gli interessati al Reddito di cittadinanza potrebbero essere un 20% in più, quindi circa altre 60mila. Parliamo di 370mila persone in tutto il Veneto, quindi. I numeri di questa operazione non ci spaventano. Non solo. «A differenza di altre zone d'Italia, qui abbiamo un'unica infrastruttura regionale. Agli attuali 380 operatori se ne aggiungeranno entro il 2020 altri 200 e in più ci saranno anche i «navigatori».

Gabriele Pipia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Napoli

# «Sistema informativo fermo da mesi Temiamo l'assalto come per il Rei»

Il cartello è ancora lì: si avvisano gli utenti che, per un malfunzionamento del sistema informatico, «il rilascio della documentazione verrà fatto in cartaceo». La firma è del direttore del Centro per l'impiego di via Diocleziano a Napoli, Giannandrea Trombino. Una difficoltà che va avanti da mesi, tanto che a dicembre lo



**DA SCRIVERE  
A PENNA  
ANCHE  
PRENOTAZIONI  
E TUTTI  
I MODULI**

stesso direttore ha dovuto di nuovo spedire una mail all'assessorato regionale al Lavoro per chiedere una soluzione risolutiva. Problemi vecchi. I tre Centri per l'impiego napoletani sono alle prese per ora soprattutto con decine e decine di colloqui per i cosiddetti "patti Rei" istituiti dal governo Gentiloni. Sono i

bonus per il "Reddito di inclusione" riconosciuto a chi ha difficoltà economiche. Il Reddito di cittadinanza targato Pd. Solo in Campania, nel 2017 ad ottenere i patti Rei sono stati in 110.383, il 19,31% di quanti ne hanno beneficiato, secondo i dati dell'Inps. Il record è tutto campano. «Si invita il personale a non fornire notizie alla stampa per evitare rischi di disinformazione», avverte una circolare diffusa il 28 novembre nei Centri per l'impiego campani. La firma, stavolta, è di Maria Antonietta D'Urso, direttrice dell'assessorato regionale al Lavoro. La motivazione del divieto è che si vogliono impedire informazioni non ufficiali. Ma in via Diocleziano a Napoli, le prenotazioni per la consegna dei moduli che attestano la disoccupazione è fatta su un foglio a penna. Fisso il numero massimo degli ammessi alla

consegna nell'ufficio, sbarrato da una transenna con una guardia giurata e un impiegato a fornire indicazioni. C'è ordine, per ora: gli orari sono rigidi e due volte a settimana l'ufficio è aperto anche di pomeriggio. Ma, senza ancora precise indicazioni dal governo centrale, sollecitate solo poco tempo fa dall'assessore regionale Sonia Palmeri, ci si attende l'assalto quando i Centri dovranno accogliere le domande per il reddito di cittadinanza. Se la Campania è al primo posto per i patti Rei, facile aspettarsi affluenze record anche per i benefici voluti dal governo Conte. Le domande erano così tante per i patti Rei che in Campania l'assessorato regionale ha dovuto con una circolare prevedere che, in attesa del Reddito di cittadinanza, vengono istituiti i "patti di servizio" per chi, inserito nell'elenco del vecchio Reddito di inclusione, vive difficoltà. Nel frattempo, l'assessore Palmeri annuncia il «nuovo modello dei Centri da noi inaugurato fatto di incroci di domanda/offerta di lavoro e stretta collaborazione con scuole, aziende, professionisti».

**Gigi Di Fiore**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Roma

**«Noi siamo un desk 4.0 che funziona, ma troppi preferiscono il sussidio»**

Il responsabile non c'è ed io non sono autorizzato a rilasciare dichiarazioni: mandi una email, poi vediamo». A Porta Futuro, nel cuore pulsante di Testaccio, ti accolgono bene di prima mattina. Fino a quando non scoprono che chi sta chiedendo informazioni sull'organizzazione del lavoro di chi trova lavoro agli altri è un giornalista. In un istante, l'umore cambia. Il rifiuto è fermo e mediamente cortese ma c'è da comprenderlo. Da quando è spuntato il balletto del Reddito di Cittadinanza, ti dice un impiegato che accetta un caffè chiedendo l'anonimato, «i ragazzi che vengono qui vogliono sapere come funzionerà il sussidio e se, eventualmente, conviene acchiappare un'occasione precaria o aspettare il beneficio riservato a poveri e disoccupati». Insomma, nel centro per l'impiego sono un po' sotto pressione. Tanto che due giorni fa, al limite



**«VANTIAMO TASSI DI INCROCIO TRA DOMANDA E OFFERTA AL TOP DEL PAESE»**

dello sfinitimento per le continue richieste di informazioni alle quali nessuno, qui, è in grado di rispondere, una giovane neo laureata meridionale si è sentita rimproverare bruscamente: «Tanto il Reddito è una cosa molto in là da venire, intanto cerchiamo un lavoro per lei». Il clima che si respira qui dentro, però, è di buona efficienza. La struttura, 2 mila metri quadrati, è dotata di tecnologie e software. Computer ovunque a disposizione e, sui muri, oltre a una bella riproduzione del celebre quadro «Il Quarto Stato», decine di fogli, informano che, grazie a fondi europei e regionali, ci sono corsi di

orientamento e formazione mirata. Oppure che la tal azienda offre un tempo indeterminato come cuoco o addirittura musicista. Eccezioni: la gran parte delle offerte riguarda mestieri collegati in varie forme a Internet. Chi è alla ricerca del primo lavoro, e l'età media delle persone che vedi in giro è bassa, può utilizzare una biblioteca multimediale, postazioni multimediali, gli spazi per l'auto-orientamento, partecipare a corsi di formazione e usufruire di un software capace di indicare l'occupazione più adatta in base a interessi e competenze, sul modello elaborato da «Puerta 22», il centro attivo a Barcellona dal 2003 per favorire l'occupazione. Tutto bene, ma poi i risultati? «Siamo un centro avanzato» si inorgoglisce l'anonimo impiegato «e i nostri tassi di incrocio tra domanda e offerta sono tra i più alti a Roma e nel Paese. Ma certo altrove, soprattutto al Sud, la situazione è disastrosa». E poi: «Se posso rifiutare fino a tre offerte di lavoro, il Reddito diventa la mia pensione», scherza tra il divertito e il rassegnato un precario che qui è di casa, «però qui si fanno in quattro per aiutarti e talvolta ci riescono, lo scriva».

Michele Di Branco

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Milano

**«Qui i ragazzi chiedono lavoro, non un assegno E non c'è molta attesa»**

Il centro per l'impiego è nella zona ovest di Milano, quartiere Lorenteggio. È grande, con indicazioni chiare per gli sportelli e personale solerte. I numeri dicono che funziona bene: ha un indice di efficienza pari a 27/100, quando la media italiana è 3/100. Ma reggerà sotto il peso delle richieste di accesso al reddito di cittadinanza? Secondo la stima della Cgil potrebbe riguardare 500 mila persone dell'area metropolitana. «Senza risorse sufficienti per il personale - avverte il segretario della Cisl di Milano - rischiamo il collasso di un modello virtuoso» come quello dell'Afol, l'Agenzia metropolitana per la formazione, l'orientamento e il lavoro. Ma per Giuseppe Zingale, il direttore generale dell'Agenzia, il pericolo è assai remoto.

«Possiamo gestire la partita - assicura - Da diciotto anni investiamo sul personale, sulle strutture e l'informatica. Abbiamo il sociologo



**«TROVIAMO OCCUPAZIONE FACENDO SQUADRA CON IL PRIVATO»**

e l'orientatore, disponiamo di tutte le figure professionali per entrare nel mondo del lavoro». E poi, a dire il vero, l'Afol metropolitana non si aspetta un assalto agli sportelli. «Si è presentato qualcuno quando se ne è cominciato a parlare, poi basta. A Milano la gente viene a chiedere un lavoro, non il reddito di cittadinanza. Sa che è una misura transitoria, che non garantisce il futuro. Se può accedervi incidentalmente nel periodo di ricerca di un'occupazione bene, però non è la priorità», spiega il direttore generale. Nel 2017 si sono rivolte ai sette centri per l'impiego Afol

139.891 persone, di queste 20.948 hanno partecipato a un percorso di ricollocazione. Uno dei punti di forza del modello Lombardia è l'integrazione tra pubblico e privato. «Ad esempio: un'azienda ci chiede dei meccanici specializzati e se noi al momento non ne abbiamo in lista ci rivolgiamo a un'agenzia privata di collocamento e ci occupiamo della formazione. Afol è una struttura pubblica che lavora con una mentalità imprenditoriale». Nel 2017 si sono rivolte al servizio «Incontro domanda e offerta» dell'Agenzia 1.354 aziende che hanno avviato ricerche di personale per 3.268 posti, con una percentuale di inserimento lavorativo superiore al 24%. Certo, ammette il dg, «noi lavoriamo in una realtà in cui c'è mercato. Quando sento parlare di centri per l'impiego in difficoltà, che non sanno gestire il reddito di cittadinanza, in realtà è il sistema che non funziona. Se in alcune aree d'Italia non esiste mercato come è possibile intercettare la domanda di occupazione?». Un problema di Pil, ma anche di mentalità. Riflette Zingale: «Purtroppo nel nostro Paese sono ancora molte le persone che cercano lavoro tramite lo zio, il cugino o il parroco del quartiere».

Claudia Guasco

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**CONTENZIOSO****Dirigenti licenziati,  
la crisi va provata**

Il dirigente può essere legittimamente licenziato in caso di crisi aziendale, ma l'effettiva riorganizzazione va provata. Lo dice la Cassazione (sent. 87 del 4 gennaio).

**Dui** — a pag. 17

# Sì all'uscita dei dirigenti se c'è un taglio dei costi

**CONTENZIOSO**

**La riorganizzazione in corso in un'azienda, se provata, legittima il licenziamento**

**L'atto è però ingiustificato se il solo intento è quello di liberarsi del manager**

Pagina a cura di  
**Pasquale Dui**

Il dirigente può essere legittimamente licenziato in caso di crisi aziendale, ma l'effettiva riorganizzazione in corso nell'impresa deve essere provata. È il principio espresso dalla Corte di cassazione nella sentenza 87 del 4 gennaio.

Sul licenziamento per crisi aziendali, ristrutturazioni, riorganizzazioni, la Corte ha sempre sostenuto che, ove siano dedotte esigenze di riassetto organizzativo per una più economica gestione dell'azienda, la corrispondente scelta imprenditoriale è insindacabile, nei suoi profili di congruità e opportunità. In questi termini, può considerarsi licenziamento ingiustificato solo quello non sorretto da alcun motivo (e che, quindi, sia meramente arbitrario) o sorretto da un motivo che si dimostri pretestuoso, tale da celare l'intento di liberarsi della persona del dirigente. Il che comporta, dato il principio costituzionale di libertà di iniziativa economica imprenditoriale (articolo 41 della Costituzione), che il datore di lavoro può scegliere discrezionalmente le persone idonee a collaborare con lui ai livelli dirigenziali.

In via di principio, dunque, la ristrutturazione (riorganizzazione)/soppressione del posto di lavoro, an-

che per mera riduzione dei costi e senza obbligo alcuno di considerare la possibile ricollocazione del dirigente, può essere considerata motivo di licenziamento giustificato, sia in relazione alle previsioni di legge (giustificato motivo oggettivo), sia in relazione alle previsioni di contratto collettivo (giustificatazza).

**I limiti fissati dai giudici**

L'unico limite da tenere in considerazione, secondo la giurisprudenza, è la rigorosa verifica e valutazione della effettività della riorganizzazione e/o delle ragioni economiche, in relazione a possibili comportamenti maliziosi o pretestuosi dell'azienda. La giurisprudenza più recente, nella quale rientra la sentenza 87 del 4 gennaio 2019 (per un caso di dichiarata soppressione della posizione lavorativa di direttore amministrativo, nell'imminenza di una crisi aziendale, e redistribuzione delle funzioni in capo all'amministratore delegato, circostanze però non veritiere e, dunque, non emerse in giudizio) ha:

- negato la giustificatazza per riorganizzazioni legate a crisi inesistenti o comunque non dimostrate;
- censurato sospette movimentazioni del dirigente in posizioni professionali e organizzative seguite dal licenziamento del manager interessato per soppressione della stessa posizione;
- dato rilievo ad assunzioni successive di dipendenti/dirigenti per le stesse mansioni.
- dato rilievo alla mancata offerta da parte della società di riduzione della retribuzione del dirigente;
- negato che un concomitante licenziamento collettivo del personale dipendente fosse idoneo a giustificare, di per sé, anche il licenziamento del

dirigente.

Il licenziamento del dirigente, motivato dalla soppressione della mansione conseguente all'unificazione di due filiali, è stato ritenuto assistito da giustificatazza, a prescindere dalla prova dello stato di crisi in cui l'azienda si sarebbe trovata. In questi termini, un giudizio analogo è stato dato con riguardo alla soppressione della mansione di direttore generale, motivata dall'esigenza di riduzione dei costi aziendali.

È stato dichiarato legittimo il licenziamento di un dirigente dovuto alla necessità di ridurre le spese di esercizio, in vista di un processo di sostanziale dismissione dell'azienda, essendo, in questo senso, del tutto ragionevole puntare alla diminuzione dei costi anche attraverso il solo licenziamento del dipendente di maggior livello retributivo, soprattutto qualora la stessa funzione di questi all'interno dell'organizzazione produttiva, come nel caso specifico, risulti, per ragioni oggettive, in via di esaurimento.

**Le tutele del dirigente**

Volendo schematizzare i termini degli orientamenti più recenti della Cassazione, che sembrano avallare la configurazione di una attenuazione delle tutele del dirigente, si può rilevare che:



## LE PRONUNCE

- il mantenimento delle mansioni/ funzioni già svolte dal dirigente licenziato, ma a un costo inferiore, è manifestazione di una possibile e legittima scelta imprenditoriale;
- le esigenze di riassetto organizzativo, finalizzato a una più economica gestione dell'azienda, rendono giustificato il licenziamento;
- solo l'intento - unico e manifesto - di liberarsi della persona del dirigente, può determinare un conseguente giudizio di ingiustificatezza;
- la scelta imprenditoriale può risolversi anche in una riorganizzazione delle risorse umane finalizzata a garantire una gestione non in perdita dell'azienda;
- è sempre richiesta la verifica in giudizio della assoluta e dimostrata veridicità delle motivazioni poste a base del licenziamento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### 1. Il datore deve provare la giustificatezza del recesso

Di fronte alla domanda di impugnativa del licenziamento da parte del dirigente, basata sulla causa petendi di illegittimità per difetto delle giustificazioni addotte da parte datoriale, è di quest'ultima l'onere di dimostrare la ricorrenza della giustificatezza quale elemento fondante il legittimo esercizio del potere di recesso, senza alcun onere sostitutivo del lavoratore sul piano dell'allegazione e della prova.

*Cassazione, sentenza 87 del 4 gennaio 2019*

### 2. Indennità supplementare con giustificatezza dell'atto

La disciplina limitativa del potere di licenziamento, prevista dalla legge 604/1966 (articolo 10) e dallo Statuto dei lavoratori, non è applicabile ai dirigenti convenzionali. Ne consegue che, per l'eventuale riconoscimento dell'indennità supplementare prevista per la categoria dirigenziale, bisogna far riferimento alla nozione contrattuale di giustificatezza della risoluzione, che si discosta, sia sul piano soggettivo che oggettivo, da quella di giustificato motivo, trovando la sua ragion d'essere, da un lato, nel rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro in virtù delle mansioni affidate, dall'altro, nello stesso sviluppo delle strategie di impresa che rendano nel tempo non pienamente adeguata la concreta posizione assegnata al dirigente nella articolazione della struttura direttiva dell'azienda.

*Cassazione civile, ordinanza 27199 del 26 ottobre 2018*

### 3. Le tutele sono limitate per i dirigenti convenzionali

La disciplina limitativa del potere di licenziamento non è applicabile ai dirigenti

convenzionali, quelli cioè da ritenere tali alla stregua delle declaratorie del contratto collettivo applicabile, sia che si tratti di dirigenti apicali, che di dirigenti medi o minori, a eccezione degli pseudo-dirigenti, vale a dire di coloro i cui compiti non sono in alcun modo riconducibili alla declaratoria contrattuale del dirigente.

*Cassazione, sentenza 23894 del 2 ottobre 2018*

### 4. La tutela è piena per gli pseudo-dirigenti

Qualora il lavoratore, seppure nominativamente indicato come dirigente (e con attribuzione di un omologo trattamento), non rivesta nell'organizzazione aziendale un ruolo di incisività e rilevanza analogo ai dirigenti convenzionali e, dunque, sia qualificabile come pseudo-dirigente, all'applicazione delle garanzie procedurali previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori devono seguire le conseguenze previste, secondo le norme ordinarie, per qualsiasi lavoratore subordinato.

*Tribunale di Venezia, sentenza del 6 agosto 2018*

### 5. Licenziamento legittimo con ragioni oggettive

Il licenziamento individuale del dirigente d'azienda può fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non devono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa la continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'articolo 41 della Costituzione.

*Cassazione, sentenza 12668 del 20 giugno 2016*

## IL CASO DELLA PSEUDO-DIRIGENZA

# Alle figure promosse senza ruolo effettivo si applica l'articolo 18

**La libertà di recesso vale soltanto per chi ha un vero potere decisionale**

Assegnare una pseudo-dirigenza, o una promozione improvvisa, può rappresentare un rischio in caso di contenzioso su un eventuale licenziamento del lavoratore. Per chi non ha il ruolo effettivo di dirigente, infatti, valgono i limiti alla libertà di recesso previsti dalla legge, e le tutele valide per gli altri lavoratori.

Si definisce dirigente per convenzione, o «pseudo-dirigente», il collaboratore dell'impresa al quale sia attribuita formalmente una qualifica superiore a quella che risulterebbe applicabile in base ai parametri contrattuali collettivi e legali, basati sul criterio del contenuto oggettivo delle mansioni.

Alcuni esempi: il datore di lavoro attribuisce la qualifica dirigenziale al dipendente quadro, o a quello del massimo grado impiegatizio, vicino all'età pensionabile, più come un riconoscimento di carriera che come di miglioramento del trattamento economico, spesso lasciato inalterato nel suo ammontare, attraverso il sistema dell'assorbimento del superminimo tangibile. Ancora, si può ipotizzare il caso di una promozione con salto di qualifica, tale da raggiungere quella dirigenziale, connessa al merito del lavoratore, indipendentemente da una valutazione sul contenuto concreto delle mansioni. Non si esclude, peraltro, l'ipotesi di un uso distorto dello strumento della promozione "sul campo", laddove il datore di lavoro volesse, in ipotesi, eludere la normativa sui licenziamenti.

Anche di recente, la giurisprudenza ha avuto modo di ribadire che il dirigente privo di poteri decisio-

li per la gestione dell'azienda ha diritto, in caso di licenziamento, alla protezione prevista dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (ove applicabile e salvi i limiti numerici), perché non titolare di alcuna delle situazioni che caratterizzano la qualifica dirigenziale.

Peraltro, mentre per le categorie di lavoratori quali quadri, impiegati, operai, la legge si è premurata, negli ultimi decenni, di prevedere un regime di tutela ad hoc, sia di natura indennitaria (risarcimento), sia di natura reale (reintegrazione), per i casi di licenziamento illegittimo o, comunque, invalido dei dirigenti - data la loro esclusione da simili tutele - ha sopperito la contrattazione collettiva di settore (ad esempio: dirigenti industria; terziario/commercio; credito; assicurazioni e così via, per oltre venti previsioni di Ccnl), introducendo la disciplina del licenziamento «ingiustificato», senza offrire però una qualificazione o precisa descrizione giuridica di tale concetto.

La giusta causa e il giustificato motivo oggettivo vanno tenuti distinti dalla giustificatazza, categoria contrattuale collettiva del rapporto di lavoro dirigenziale. In questo senso, mentre la giusta causa consiste in un fatto che, in concreto valutato, e, cioè, sia in relazione alla sua oggettività, sia con riferimento alle sue connotazioni soggettive, determina una grave lesione dell'elemento fiduciario, la ricorrenza della giustificatazza dell'atto risolutivo - ancor più vincolata al carattere fiduciario del rapporto dirigenziale - è da legare alla presenza di valide ragioni di cessazione del rapporto, come tali valutabili sotto il profilo della correttezza e della buona fede, sicché non giustificato (ai sensi del Ccnl) è il licenziamento per ragioni meramente pretestuose, al limite della discriminazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## CON GENERATION LE IMPRESE CERCANO I GIOVANI

WALTER PASSERINI

**I**l primo problema del mercato del lavoro è il mancato incontro tra domanda e offerta. È come avere una sala cinematografica con un po' di poltrone occupate, molte invece vuote e tanta gente che resta in piedi e che non sa nemmeno che film si stia proiettando. La malattia della disoccupazione giovanile in Italia è causata dallo squilibrio tra la domanda e l'offerta: c'è una disoccupazione giovanile di oltre il 30%, con 1,5 milioni di giovani che sono senza lavoro, mentre ci sono 600 mila posizioni lavorative aperte ogni anno, che le imprese non riescono a coprire. Non si è ancora riusciti a trovare una soluzione, anche se si affacciano esperienze di una certa efficacia. Una di queste è promossa da McKinsey & Company, che ha deciso di avviare anche nel nostro paese Generation, progetto internazionale creato nel 2015, con l'obiettivo di contribuire a colmare il divario, supportando i giovani nell'intraprendere carriere sostenibili e fornendo alle imprese i talenti competenti e motivati di cui hanno bisogno.

A tre anni dalla sua costituzione a livello globale, Generation ha diplomato oltre 23 mila studenti in più di 90 città in nove nazioni. In Italia, secondo Paese in Europa dopo la Spagna in cui è stato avviato il programma, McKinsey ha costituito una fondazione non profit e lanciato a Roma il primo progetto pilota in ambito retail, con due classi del corso Eccellenza nel punto vendita in partnership con due importanti centri commerciali della città. I partecipanti sono stati selezionati tra oltre 800 candidature: 260 candidati hanno superato il test online e 150 sono stati intervistati dal team di Generation. Cinquanta di questi (tra i 18 e 29 anni, metà uomini e metà donne, nove laureati e 41 diplomati) sono stati individuati per partecipare ai corsi di formazione, al termine dei quali hanno sostenuto colloqui per le posizioni aperte all'interno dei negozi partner dell'iniziativa. A quattro settimane dal completamento del programma, l'82% dei giovani coinvolti ha ottenuto un contratto di lavoro e ha iniziato a lavorare. I corsi di formazione di Generation seguono una formula che predilige attività pratiche, esperienziali, giochi di ruolo, e sono di breve durata, da quattro a 12 settimane. «Con il progetto Generation - spiega Massimo Giordano, Managing Partner McKinsey Mediterraneo - McKinsey offre il proprio contributo pro bono per facilitare l'incontro tra imprese e giovani motivati e in possesso delle competenze richieste. In Italia abbiamo costituito una fondazione non profit, per aiutare fino a 5 mila ragazzi a trovare un'occupazione nei prossimi 3-4 anni.

La metodologia parte dalle esigenze delle imprese per identificare i gap formativi». Generation agisce sulle principali cause del divario tra domanda e offerta con una metodologia specifica, che prevede il coinvolgimento diretto delle aziende fin dal principio, una selezione strutturata degli studenti basata su competenze intrinseche e standard specifici della professione e l'implementazione di programmi di formazione tecnica, comportamentale e motivazionale, per far emergere il talento di ciascun giovane coniugandolo con le esigenze delle aziende.

Per sviluppare il progetto anche in Italia e per massimizzarne l'impatto, McKinsey sta attivando partnership selezionate con alcune delle principali istituzioni nazionali e internazionali operanti nel Paese. —

© BY NDI/O ALIQUOTI DIRITTI RISERVATI

