



le esenzioni fiscali e contributive anche se riconosciute in forza di un accordo collettivo.

La manovra economica per il 2017 interviene con specifico riferimento a tali misure con una serie di disposizioni di miglior favore, nel senso che si allarga il perimetro della platea legittimata a usufruire della retribuzione variabile collegata ai risultati e si aumenta l'importo del premio di risultato che beneficia della detassazione. Inoltre, viene potenziato il contenuto delle prestazioni welfare escluse dal regime fiscale e contributivo proprio dei redditi di lavoro dipendente.

Cosa cambia per premio di produttività

Quanto al primo aspetto, viene innalzato da 50.000 a 80.000 euro il tetto massimo del reddito di lavoro dipendente entro il quale è consentito usufruire della tassazione agevolata al 10% con riferimento alla retribuzione variabile collegata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. In sostanza, la platea dei beneficiari si allarga agli impiegati apicali delle aziende di medio/grandi dimensioni e ai quadri, prima esclusi alla luce della soglia di reddito maturata.

È stato previsto, quindi, di portare da 2.000 a 3.000 euro l'importo complessivo del premio di risultato e di incrementarne, inoltre, la dotazione da 2.500 a 4.000 euro per le imprese che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. A tale proposito, merita ricordare che, alla luce del decreto interministeriale 25.3.2016, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro si realizza, tra le altre ipotesi, attraverso la costituzione di gruppi di lavoro finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o di sistemi di produzione.

Bilancio sul contratto di lavoro a tutele crescenti

di Marco Sartori

Cosa è cambiato dall'entrata in vigore del contratto di lavoro a tutele crescenti. Le nuove regole hanno cominciato a trovare applicazione concreta e, in certi casi, hanno fatto ingresso anche nelle aule di Tribunale. I Giudici del Lavoro affrontano le cause di licenziamento nell'ambito di livelli di ragionamento articolati.

Quali regole si applicano nel caso di una lite promossa contro una società di grandi dimensioni. Per prima cosa il Giudice verifica la data di assunzione del lavoratore che ha agito in giudizio. Se è stato assunto prima del 7 marzo 2015, il dipendente licenziato in assenza di una valida giustificazione accede al sistema di tutele dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, nel cui contesto la reintegrazione nel posto di lavoro (unitamente al risarcimento del danno corrispondente alla retribuzione perduta dal giorno del licenziamento) ha uno spazio applicativo assai ampio. Invece, per i nuovi assunti (quelli che iniziano a lavorare dal 7 marzo 2015 in avanti) le chance di ottenere la reintegrazione sul posto di lavoro sono drasticamente diminuite rispetto al passato, in quanto il rimedio generale a fronte di un licenziamento ingiustificato è di tipo risarcitorio (di ammontare, appunto, crescente) in relazione all'anzianità di servizio, secondo la nuova disciplina del Decreto Legislativo n. 23 del 2015, mentre la reintegrazione è prevista in casi eccezionali.

Se vengono licenziati due dipendenti della stessa azienda per effetto (ad esempio) della stessa riorganizzazione, le tutele in caso di licenziamento invalido possono

essere diverse. Se uno dei due lavoratori dell'esempio è stato assunto prima del 7 marzo 2015, in caso di licenziamento ingiustificato varranno le regole dell'art. 18 per il primo, mentre per il secondo si applicherà il nuovo regime (prevalentemente) indennitario, benché il contesto e le ragioni originatrici dell'atto di cessazione del rapporto siano esattamente le stesse. Non solo. Trattandosi di un licenziamento motivato da ragioni organizzative, per il primo lavoratore (il "vecchio" assunto) dovrà essere percorso un preventivo tentativo di conciliazione in sede amministrativa, viceversa abolito per i lavoratori post 7 marzo 2015. Queste situazioni di differenziazione sono destinate a diminuire, mano a mano che i nuovi assunti diverranno più numerosi.

Nonostante la variabile del referendum abrogativo, finalizzata alla riesplorazione (per tutti i lavoratori) dei vecchi rimedi, i giudici applicano ancora la reintegrazione. Seppur ridimensionata quanto al proprio ambito di applicazione, la reintegrazione trova spazio anche nel contesto del D.Lgs. n. 23/2015. È accaduto a Torino, con una sentenza del 16 settembre 2016, sul presupposto dell'invalidità del licenziamento intimato durante il periodo di prova. Ancora, a Milano, con sentenza del 5 ottobre 2016, alla luce della appurata insussistenza della giusta causa alla base del licenziamento. Si sta sviluppando una casistica variegata, che darà luogo a orientamenti giurisprudenziali inediti. ■



Marco Sartori è avvocato, Of Counsel di Carnelutti, Studio Legale Associato