

newsletter



aprile 2015

Novità legislative

Riforma del lavoro: come valutarne i primi effetti – Prof. avv. Pietro Ichino, socio.

In evidenza

Procedure concorsuali e crisi d'impresa: gli errori più comuni e responsabilità per i soggetti coinvolti - avv. Manuela Grassi, Socia.

L'Organismo di Vigilanza nel sistema integrato dei controlli interni - avv. Manuela Grassi, Socia, con il contributo dell'avv. Cecilia Brajkovic.

Occhio aperto sulla giurisprudenza

La Cassazione afferma la natura previdenziale dei versamenti effettuati dal datore di lavoro ai fondi di previdenza complementare – avv.ti Guglielmo Burragato e Sergio Passerini, Soci .

Prossimi eventi

L'avv. Luca Szegö tra i relatori del convegno accreditato su contenzioso bancario, anatocismo ed usura che si terrà a Milano il 5 maggio 2015.

L'avv. Carlo Fossati parlerà pro-bono all'assemblea AIP – Associazione Italiana Pazienti Leucemia Mieloide il 9 maggio 2015

L'avv. Manuela Grassi, socia, tra i relatori del convegno accreditato sul contenzioso bancario in tema di contratti derivati che si terrà a Milano il 9 giugno 2015

Riforma del lavoro: come valutarne i primi effetti – Prof. avv. Pietro Ichino, socio



Il 23 aprile 2015 il ministero del Lavoro ha pubblicato i dati tratti dalle Comunicazioni obbligatorie del mese di marzo, il primo mese nel quale opera – precisamente dal sabato 7 – la riforma della disciplina dei licenziamenti, che consente di assumere con il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Per quanto ancora molto grezzi, sono dati straordinariamente positivi. Quasi centomila nuovi contratti regolari in più (la differenza tra le **641.572 attivazioni** di nuovi contratti verificatesi nell’arco del mese e le **549.273 cessazioni**). Aumento del 49,5 per cento delle assunzioni a tempo indeterminato rispetto al marzo 2014: **da 108.647 a 162.498**. Tra il marzo 2014 e il marzo 2015 aumentano dell’81 per cento le trasformazioni da contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, quasi un raddoppio: da **22.116 a 40.034**. **E tutto questo avviene** in concomitanza con una drastica **riduzione del numero di ore di intervento della Cassa integrazione**: ritornano al lavoro molte decine di migliaia di persone che non figuravano come disoccupate, in quanto il loro rapporto di lavoro era solo sospeso ma non interrotto.

Nei giornali del 24 aprile predominano i toni trionfalistici: “Marzo, boom delle assunzioni” (*Corriere della Sera*); “Boom di contratti e stabilizzazioni” (*la Repubblica*); “Lavoro, 92mila posti in più a marzo” (*il Messaggero*); “Effetto Jobs Act” (*la Stampa*); “Questo Jobs Act funziona” (*il Foglio*). Forse il più bello è il titolo del fondo di Alberto Orioli sul *Sole 24 Ore*: “La primavera del lavoro”.

Che in questi dati possa leggersi un forte indizio dell’impatto positivo del decreto n.23/2015 in materia di contratto di lavoro a tutele crescenti – entrato in vigore il 7 marzo – sulla quantità e qualità delle nuove assunzioni, è difficile negarlo. Nei due mesi immediatamente precedenti l’aumento delle assunzioni a tempo indeterminato rispetto al bimestre gennaio-febbraio 2014 era stato del 20,7 per cento: un possibile effetto della riduzione del prelievo contributivo e fiscale sui rapporti a tempo indeterminato, disposta dalla legge di stabilità del dicembre 2014; ma nel corso del marzo 2015, nonostante che la riforma sia entrata in vigore soltanto il 7, l’aumento delle assunzioni a tempo indeterminato rispetto al marzo 2014 è stato del 49,5 per cento. Ancora più marcata è stata la differenza, rispetto ai due mesi precedenti (nei quali ha operato soltanto l’incentivo economico) dell’aumento delle trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato: più 81 per cento.

L’invito alla prudenza nella valutazione di questi dati, però, è d’obbligo. Per diversi ordini di motivi. I dati relativi a un solo mese, nel quale oltretutto la riforma ha operato effettivamente soltanto per tre quarti della sua durata, non possono essere significativi degli effetti stabilmente prodotti dalla riforma stessa nel funzionamento del mercato del lavoro nazionale. Inoltre non ci si deve fermare ai dati delle Comunicazioni Obbligatorie al ministero del Lavoro, inerenti al flusso delle nuove assunzioni, perché saranno importantissime anche le variazioni dello *stock* degli occupati e dei disoccupati, che risulteranno dai dati forniti dall’Istat, oggi non ancora disponibili, e i dati disaggregati che fornirà l’Inps sul genere e l’età dei lavoratori assunti nelle varie forme nonché sull’entità delle retribuzioni.

Soprattutto, occorre stare molto attenti alle trappole in cui si può cadere nella lettura di questi dati.

Novità legislative

Incominciamo coll'osservare che la riforma del lavoro, se sarà efficace, produrrà una riduzione del numero complessivo dei nuovi contratti di lavoro stipulati mese per mese; e ci sarà motivo di rallegrarsene. Perché se molte persone che nel 2014 hanno avuto una sequenza di contratti a termine, con una stessa azienda o con più d'una, magari con intervalli di disoccupazione tra l'uno e l'altro, nel 2015 per effetto delle nuove misure vengono assunte a tempo indeterminato, questo si tradurrà in una riduzione del numero complessivo di nuovi contratti. Ma corrisponderà a un tasso di occupazione complessivamente più elevato; e corrisponderà soprattutto a una migliore qualità del lavoro che quelle persone svolgeranno.

Nell'ultimo quinquennio, il numero dei nuovi contratti di lavoro stipulati in Italia è stato di circa dieci milioni ogni anno: questo dato impressionante, fornito dal Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie del ministero del Lavoro, è la conseguenza del fatto che per circa cinque sesti si è trattato di contratti a termine, molti dei quali venivano rinnovati tra le stesse parti più volte in un anno, in alcuni casi addirittura dieci o venti volte; oppure del fatto che l'impresa, per non assumere una persona in forma stabile, assumeva in sequenza due o tre persone diverse sullo stesso posto nell'arco di un anno. Se ora ciascuna di queste posizioni sarà occupata da una sola persona assunta una volta sola a tempo indeterminato, ciò determinerà un calo del numero delle assunzioni. Per valutare gli effetti della riforma occorrerà dunque tenere d'occhio soprattutto il numero delle assunzioni a tempo indeterminato, che negli ultimi anni sono andate diminuendo dai due milioni all'anno a poco più di un milione e mezzo nel 2014; e che – queste sì – ora devono invece incominciare ad aumentare in misura rilevante; e più rilevante da marzo 2015 in poi rispetto all'aumento dei primi due mesi, imputabile soltanto alla riduzione del prelievo contributivo e fiscale. E allo stesso modo, se la riforma funziona, devono aumentare le conversioni di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato.

Può anche accadere che nella prima fase di applicazione della riforma, se essa produce effetti coerenti con gli intendimenti del legislatore, aumenti il tasso di *disoccupazione*. Questo aumento, infatti, potrebbe significare che, essendosi rimesso in moto il mercato, anche per effetto delle nuove norme, molte persone scoraggiate dalla crisi, che negli ultimi tempi avevano smesso di cercare un'occupazione, hanno ricominciato a cercarla senza trovarla immediatamente. Il dato importante da tenere d'occhio sarà piuttosto quello relativo al tasso di *occupazione*; ma anche qui con l'avvertenza che non sapremo in quale misura la sua variazione sia dovuta al mutamento della congiuntura economica generale, in quale misura alla riduzione drastica del cuneo fiscale e contributivo, e in quale misura alla riforma dei licenziamenti.

La riduzione del cuneo fiscale e contributivo è entrata in vigore – come si è detto – con la legge di stabilità il 1° gennaio 2015; la nuova disciplina dei licenziamenti è entrata in vigore, invece, il 7 marzo: ciò consentirà di osservare le variazioni nella dinamica delle nuove assunzioni in corrispondenza con queste due date e trarne qualche indicazione interessante. Ma occorrerà comunque tener conto degli effetti distorsivi che potrebbero essere stati generati anche dall'attesa dei nuovi provvedimenti: per esempio, molte imprese potrebbero aver evitato di assumere in novembre o dicembre per assumere a gennaio beneficiando della riduzione del prelievo fiscale e della fiscalizzazione totale dei contributi. Allo stesso modo, molte imprese potrebbero aver evitato di assumere in gennaio o febbraio in attesa che entrasse in vigore il decreto sulle tutele crescenti.

L'osservazione di gran lunga più utile e interessante sul piano scientifico per misurare l'effetto della nuova disciplina dei licenziamenti sarà quella che riguarda la differenza di crescita dei contratti a tempo indeterminato nel settore delle imprese al di sotto della soglia dimensionale dei 16 dipendenti di qualche unità, dove la disciplina dei licenziamenti è rimasta quasi del tutto invariata, rispetto alle imprese che si collocano subito sopra quella soglia, molto simili alle prime per ogni altro aspetto, ma per le quali il

Novità legislative

mutamento della disciplina è stato relevantissimo. Sarà altrettanto utile e interessante osservare se scomparirà l'effetto di inibizione al superamento della soglia dimensionale dei 15 dipendenti ben visibile nei dati rilevati fino a oggi. Se risulterà: *a)* che l'occupazione è sensibilmente aumentata di più nelle imprese sopra quella soglia rispetto a quelle che si collocano al di sotto; *b)* che essa si è trasformata da occupazione prevalentemente a termine in occupazione a tempo indeterminato; e *c)* che quella soglia non ha più sulle imprese di piccole dimensioni l'effetto di inibizione alla crescita che si è osservato fin qui; beh allora occorrerà convenire che la riforma sta producendo davvero dei risultati importanti. Per la precisione, sarà la prima volta in mezzo secolo che una misura di politica del lavoro avrà prodotto risultati coerenti con gli intendimenti del legislatore, e in misura non omeopatica. Ma prima che queste osservazioni siano state compiute con il dovuto rigore, qualsiasi conclusione sarà arbitraria, o addirittura fuorviante.

In evidenza

Procedure concorsuali e crisi d'impresa: gli errori più comuni e responsabilità per i soggetti coinvolti – di Manuela Grassi, socia.



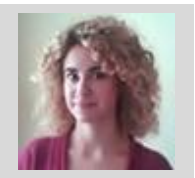
In prossimità dello stato d'insolvenza di un'impresa, sorgono specifici obblighi di comportamento a carico degli organi sociali e dei revisori, alla luce dell'esigenza di tutelare i creditori sociali in questo anomalo momento della vita della società. Quando si verifica una situazione di crisi, caratterizzata dalla contrazione del capitale di rischio, l'interesse della società e dei soci alla massimizzazione del profitto e alla ricerca di nuove opportunità di investimento e di redditività può divergere da quello

dei creditori, interessati più a una gestione cautelativa dell'attività d'impresa. In particolare, per quanto riguarda gli amministratori, una loro eventuale responsabilità in tale contesto può discendere:

- a) dall'aver causato o aggravato la crisi dell'impresa;
- b) dal non aver percepito tempestivamente i sintomi dell'insolvenza o non avervi prontamente reagito; c) dall'aver utilizzato male gli strumenti utili a fronteggiare la crisi.

L'intero articolo, pubblicato sul numero 03/15 del mensile: "La rivista delle operazioni Straordinarie", di Euroconference Editoria, [è scaricabile qui](#).

L'Organismo di Vigilanza nel sistema integrato dei controlli interni - di Manuela Grassi, socia, con il contributo dell'avv. Cecilia Brajkovic.

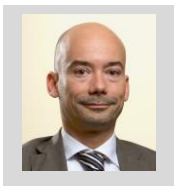


Il d.lgs. 231/2001 (art.6) prevede l'istituzione di un "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (Organismo di Vigilanza o Compliance Officer), che sovrintenda al funzionamento, all'osservanza e all'aggiornamento dei modelli organizzativi nelle dinamiche interne all'ente. A questo proposito, assume rilievo la predisposizione di efficienti flussi informativi endosocietari, in chiave di prevenzione e gestione del rischio-reato. In linea generale, gli obblighi di

informazione previsti dall'art.6 del Decreto si traducono nella predisposizione di protocolli e procedure che prevedono un sistema di flussi di dati e notizie tra i vari organi sociali, le varie funzioni aziendali e OdV (il cui ruolo è di norma dettagliatamente descritto nel modello di organizzazione e gestione preordinato all'esonero dell'ente dalla responsabilità amministrativa da reato), al fine di monitorare e verificare l'attualità e l'adeguatezza del modello, del codice etico, dei protocolli e delle procedure interne.

L'intero articolo è stato pubblicato sul numero 12/15 del settimanale: "La circolare tributaria", di Euroconference Editoria, [è scaricabile qui](#).

La Cassazione afferma la natura previdenziale dei versamenti effettuati dal datore di lavoro ai fondi di previdenza complementare. – Avv.ti Sergio Passerini e Guglielmo Burragato, soci.



Con un'importante sentenza del marzo scorso ([sentenza n. 6347 del 30.3.2015](#)), le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno definito in senso favorevole a un Istituto di Credito cliente dello Studio una controversia con due ex dipendenti, risolvendo un contrasto interpretativo che ormai si protraeva da vari anni ed enunciando un fondamentale principio di diritto.

La questione in discussione era quella relativa alla natura - retributiva o previdenziale - dei versamenti effettuati dai datori di lavoro ai fondi di previdenza complementare e dunque alla possibilità o no di inserire tali contributi nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto o dell'indennità di anzianità.

Nella controversia in questione, il Tribunale di Roma aveva in primo grado affermato la natura retributiva dei contributi versati dal datore di lavoro al fondo aziendale di previdenza integrativa e dunque la loro computabilità nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

La Corte d'Appello di Roma, definendo il secondo grado di giudizio, aveva confermato la natura retributiva di questi contributi, ma aveva ritenuto che lo specifico contratto collettivo applicabile (il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale direttivo delle aziende di credito) avesse inteso escludere questi contributi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto, quantomeno a partire da una certa data (prospettando dunque una soluzione non generale, ma limitata ai lavoratori destinatari di questo contratto collettivo e di contratti collettivi che contenessero disposizioni analoghe).



La Corte di Cassazione a Sezioni Unite, correggendo precedenti orientamenti delle stesse Sezioni Unite, con l'importante sentenza in esame ha invece affermato chiaramente la natura previdenziale dei versamenti effettuati dai datori di lavoro ai fondi di previdenza complementare, con conseguente impossibilità di considerarli nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto; e la natura previdenziale di questi contributi è stata affermata sia con riferimento al periodo successivo alla riforma della previdenza integrativa (D. Lgs. n. 124 del 1993), sia con riferimento al periodo precedente alla riforma (con ciò risolvendo il contrasto interpretativo insorto tra le Sezioni semplici della stessa Corte). La motivazione di questa sentenza appare particolarmente interessante, sia per la ricostruzione del contrasto interpretativo sorto in proposito, sia per l'analisi dei fondamenti normativi del sistema di previdenza complementare in Italia.

Numerose controversie di questa stessa natura sono state promosse negli ultimi anni in molti tribunali italiani da dipendenti ormai cessati, che hanno rivendicato un ricalcolo del trattamento di fine rapporto loro liquidato alla cessazione del rapporto includendo nella sua base di calcolo anche i contributi versati dai loro datori di lavoro ai fondi di previdenza complementare. Questa sentenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione rappresenterà ora un precedente imprescindibile per la definizione di tutte queste controversie.

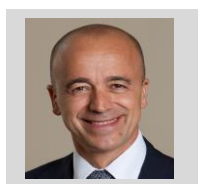
Prossimi eventi

L'avvocato Luca Szegö, relatore al convegno: "Contenzioso bancario - Anatocismo ed usura nella recente giurisprudenza"



Il 5 maggio 2015 l'avv. Luca Szegö partecipa in qualità di relatore al convegno formativo: "Contenzioso bancario Anatocismo ed usura nella recente giurisprudenza" organizzato dall'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Milano con SAF - Scuola di Alta Formazione Luigi Martino a Milano, nella sala convegni di Corso Europa 11. (5 c.f.p. agli iscritti ODCEC, 4 c.f.p. agli Avvocati ed ai Consulenti del Lavoro) L'intero programma è [scaricabile qui](#).

L'avvocato Carlo Fossati, socio, parlerà pro-bono al convegno organizzato il 9 maggio da AIP - Associazione Italiana Pazienti Leucemia Mieloide a Triuggio - Villa Sacro Cuore



Al quinto convegno dell'Associazione Aip Lmc che si terrà a Triuggio (Mb) il 09 Maggio 2015, l'avv. Carlo Fossati darà il suo contributo dissertando su tematiche in ambito giuslavoristico, di interesse per l'Associazione.

L'avvocato Manuela Grassi, socia, relatrice al convegno: "Contenzioso bancario in tema di contratti derivati"



Il 9 giugno 2015 l'avv. Manuela Grassi partecipa in qualità di relatrice al convegno formativo: "Contenzioso bancario in tema di contratti derivati" organizzato dall'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Milano con SAF - Scuola di Alta Formazione Luigi Martino a Milano, nella sala convegni di Corso Europa 11. (5 c.f.p. agli iscritti ODCEC, 4 c.f.p. agli Avvocati ed ai Consulenti del Lavoro) L'intero programma è [scaricabile qui](#).