

ECCO COSA SI POTREBBE FARE CON LA PROROGA DELL'EMERGENZA RIFIUTI

# Corsa contro il tempo

*La Sicilia non riesce a smaltire tutto quello che produce. Situazione al collasso, dice l'assessore Contrafatto. Servono più impianti di trattamento e compostaggio*

DI ANTONIO GIORDANO

Il problema dei rifiuti in Sicilia sta tutto in due numeri: la produzione giornaliera è di circa 6,2 mila tonnellate e attualmente se ne riescono a trattare 4 mila al giorno da destinare alla discarica. La parte rimanente viene abbancata in discarica in virtù di poteri speciali dovuti alla gestione commissariale. Gestione adesso giunta alla firma e per cui la Regione siciliana ha chiesto una proroga che possa escludere l'emergenza sanitaria. «La situazione è al collasso», ammette a Milano Finanza Sicilia l'assessore

regionale all'energia, Vania Contrafatto. Una proroga potrebbe permettere alla Regione di realizzare altri tre impianti di trattamento dei rifiuti (in provincia di Caltanissetta, in provincia di Enna e a Messina) che potrebbero permettere di superare l'emergenza. Potrebbe mancare ancora un anno per il funzionamento degli impianti, secondo l'Assessore, «a Messina la realizzazione del sistema di trattamento è bloccata perché la Soprintendenza che ha ritirato il proprio parere favorevole per cui la ditta non può iniziare i lavori. C'è un ricorso al tar pendente di cui aspettiamo l'esito». Una corsa

contro il tempo, dunque. Che situazione potrebbe esserci nel 2017? «Ci auguriamo di avere un sistema avviato con più impianti di trattamento», ha concluso l'esponente della giunta Crocetta, «indire le gare con altri impianti di compostaggio con finanziamento già previsto nel piano per il sud». «Un potere commissariale», ha aggiunto, «consentirebbe di fare queste gara con tempi più celeri perché permetterebbe di applicare regole nazionali e non quelle regionali che sono veramente farragginose. Impossibile chiudere un procedimento dopo cinque anni». (riproduzione riservata)

## IN PILLOLE

### MEETING DI CONFIMPRESE SU SVILUPPO SICILIA

■ Il primo meeting regionale di Confimprese Palermo si tiene lunedì (9 maggio) a Villa Boscogrande nel capoluogo siciliano. L'incontro, dal titolo «Sviluppo@zione - Strategie per il progresso della Sicilia» sarà preceduto dall'elezione dei componenti degli organismi direttivi. A partire dalle 16 si terrà, invece, una tavola rotonda sui temi dello sviluppo, dell'attrazione degli investimenti, degli incentivi alle imprese, partendo da un'analisi sull'economia in Sicilia.

SI TERRÀ A PALERMO IL 20 MAGGIO UN CONVEGNO SUL NUOVO RUOLO DELL'ANPAL

# Il mercato del lavoro dopo il Jobs Act, tutele crescenti in ingresso e flessibilità in uscita

DI GASPARE ROMA

Il lungo percorso di riforma del diritto del lavoro avviato dal Governo Renzi nel dicembre 2014 è ormai giunto a termine. Con i suoi otto decreti attuativi, gli ultimi dei quali risalenti a settembre 2015, il Jobs Act ha attuato quella che, a detta di molti, è definibile come la più grande riforma del diritto del lavoro italiano dai tempi dello statuto dei lavoratori (1970). La portata riformatrice del Jobs Act è stata rafforzata da provvedimenti finanziari collaterali, principalmente contenuti nelle leggi di stabilità, volti a garantire sgravi contributivi per le nuove assunzioni ed incentivi fiscali sui premi di produzione mirati a favorire un incremento di produttività delle imprese. Per stimolare l'economia mediante nuove assunzioni è stato ritenuto necessario garantire non solo una maggiore flessibilità in ingresso e in uscita dal mercato del lavoro, ma anche la predisposizione di appositi strumenti a sostegno del reddito e dell'occupabilità (o rioccupabilità) dei lavoratori sia in costanza di rapporto di lavoro che al termine dello stesso. Nello specifico, in tema di flessibilità il provvedimento maggiormente pubblicizzato è stato quello sul contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti (Decreto legislativo 4 marzo 2015, numero 23). Non è stata introdotta una nuova tipologia contrattuale ma è invece stata riformata la disciplina sanzionatoria dei licenziamenti illegittimi, con l'obiettivo di spostare il cardine principale del sistema sanzionatorio da una tutela reintegratoria ad una meramente risarcitoria. La nuova disciplina, applicabile solo ai rapporti di lavoro instaurati dall'entrata in vigore della norma (7 marzo 2016), relega, infatti, la sanzione della reintegrazione alle ipotesi (teoricamente marginali) dei licenziamenti discriminatori, nulli o verbali o nei casi di licenziamenti per ragioni soggettive ove venga dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato. Per gli assunti dal 7 marzo 2016, dunque, in caso di licenziamento per ragioni oggettive il datore di lavoro andrà incontro ad una sanzione

risarcitoria che, tra l'altro, potrà essere predeterminata, essendo fissata dalla legge in due mensilità di retribuzione per ciascun anno di anzianità aziendale, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità di stipendio.

Con riguardo alla flessibilità in uscita, inoltre, è di recente approvazione il Decreto Ministeriale che, dando attuazione a una norma contenuta nell'ultima finanziaria, incentiva la graduale uscita dal mercato del lavoro dei dipendenti prossimi alla pensione di vecchiaia, mediante una trasformazione agevolata del loro rapporto di lavoro a tempo pieno in uno a tempo parziale, «liberando» preziosi spazi per le assunzioni (inizialmente anche a tempo parziale) di giovani lavoratori. L'incentivo è dato da una contribuzione figurativa a carico dell'Inps per la porzione di retribuzione corrispondente alla riduzione d'orario concordata tra le parti e dal pagamento, da parte del datore di lavoro, di un importo in favore del lavoratore corrispondente alla quota mensile di contribuzione relativa alla prestazione lavorativa non effettuata. Tale importo sarà totalmente esente da prelievo fiscale e contributivo.

La flessibilità in uscita è dunque uno strumento atto a facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani in cerca di occupazione. Anche con tale obiettivo sono state riordinate e semplificate le tipologie contrattuali utilizzabili per le nuove assunzioni, rendendo meno oneroso, in termini di vincoli giuridici, l'accesso ai contratti di lavoro a tempo determinato ed ai contratti di somministrazione di lavoro (Decreto legislativo 15 giugno 2015, numero 81), garantendo così alle imprese una maggiore flessibilità a seconda delle temporanee esigenze produttive aziendali. La maggiore flessibilità in entrata garantita da tale norma è stata, però, attuata avendo come scopo quello di prediligere il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato rispetto alle altre tipologie contrattuali. Da un lato, infatti, è stata prevista l'applicazione ope legis della disciplina sul lavoro subordinato a quei rapporti di lavoro autonomi non caratterizzati, nei fatti, da autonomia e indipendenza della colla-

borazione (le false partite Iva); dall'altro lato sono stati previsti importanti sgravi contributivi in favore delle imprese che assumano lavoratori disoccupati con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il Jobs Act, però, non è solo flessibilità in entrata e in uscita dal mercato del lavoro. Scopo del legislatore, infatti, è quello di garantire una stabile occupazione (si veda anche l'incentivazione per il tempo indeterminato), evitando che esigenze organizzative dell'impresa si trasformino necessariamente in un licenziamento. Sono quindi stati introdotti importanti e nuovi strumenti di flessibilità in costanza di rapporto di lavoro, tra i quali spicca la rivisitazione della disciplina delle mansioni (Decreto legislativo 15 giugno 2015, numero 81). Sempre in tema di flessibilità e avendo riguardo anche alle esigenze dei lavoratori, sono state introdotte importanti modifiche al T.U. maternità e paternità (Dlgs 151/2001) volte a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, estendendo gran parte delle tutele in precedenza previste per i soli lavoratori subordinati anche in favore dei lavoratori autonomi (Decreto legislativo 15 giugno 2015, numero 80). Con la medesima finalità, poi, è stata introdotta la possibilità per il lavoratore di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai colleghi per specifiche esigenze di cura dei figli minori che necessitano di cure costanti (Decreto legislativo 14 settembre 2015, numero 151). Sempre nell'ambito di una maggiore flessibilità del lavoro si sta cercando inoltre di incentivare il telelavoro ed il lavoro agile, quest'ultimo oggetto di un disegno di legge ancora in sede di approvazione finale. La flessibilità ricercata dal legislatore, dunque, non riguarda solo l'ingresso e l'uscita dal mercato del lavoro, ma impatta anche sulle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Gran parte dei nuovi lavori, infatti, già oggi ben possono essere svolti da remoto con strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro, il quale, tra l'altro, ben potrà ora monitorarne l'utilizzo da parte dei lavoratori senza più la necessità della sottoscrizione di un accordo sindacale.

Tra gli strumenti di welfare pubblico previsti a sostegno dei lavoratori che abbiano perso il posto di lavoro vanno annoverate anche le nuove politiche attive del lavoro, introdotte nell'ambito della più vasta attività di riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (Decreto legislativo 14 settembre 2015, numero 150). Tali politiche, che hanno come obiettivo quello di facilitare l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, riducendo la durata media della disoccupazione, saranno coordinate dalla neocostituita Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal), che dovrebbe fungere anche da organo consultivo nella gestione delle crisi aziendali complesse di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni. Del ruolo della nuova agenzia ne parlerà il suo presidente, Maurizio Del Conte, nel corso del convegno dal titolo «Il Mercato del Lavoro dopo il Jobs Act», organizzato da Dario Marino, area leader Palermo della Bocconi Alumni Association e Nicola La Barbera, Presidente della fondazione «Francesco Bianchini», presso la Camera di Commercio di Palermo il 20 maggio. A illustrare gli ulteriori provvedimenti normativi di rilievo e il loro impatto per le imprese e per i lavoratori vi saranno anche Vito Iacono, componente del Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili con delega per l'area lavoro, Vincenzo Barbaro, consulente del lavoro e Guido Callegari, partner dello studio legale De Berti Jacchia Franchini Forlani di Milano. Il punto di vista delle aziende e dei lavoratori verrà rappresentato dalla Alessandra Vizzi, responsabile delle risorse umane, Marcello Grimaldi, responsabile dell'area legale di Fire Spa; Antonella Santangelo, direttore generale di InformAmuse Srl e Mimmo Milazzo, Segretario generale della Cisl Sicilia. Chiuderà i lavori Ermelindo Provenzano, consigliere dell'ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Palermo. (riproduzione riservata)

\*Alumnus Bocconi e Senior Associate dello Studio Legale De Berti Jacchia Franchini Forlani