

IL PROGETTO DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO REALIZZATO DAL JOBS ACT



di Luca Failla
Founding Partner
LabLaw Studio Legale

Con il decreto 81/2015 pubblicato in GU arriva a compimento una parte essenziale del progetto riformatore del Jobs Act, secondo forse per impatto storico allo Statuto dei Lavoratori del 1970.

Ed infatti dopo il decreto n. 23/2015 che ha introdotto il contratto a tutele crescenti con il suo regime flessibile del licenziamento, preceduto dalla legge di stabilità n. 190/2014 con il suo carico di sgravi e incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato successiva al 1 gennaio 2015, si consolida in modo chiaro il quadro del nuovo rapporto di lavoro e delle nuove regole di funzionamento di tale fondamentale tipologia contrattuale.

Ed infatti dopo la modifica al regime dei licenziamenti avvenuta con il d. lgs. n. 23/2015 – che ha introdotto la flessibilità in uscita dal rapporto – viene definitivamente introdotta la modifica dell'art. 2013 c.c. in tema di mansioni che ha la funzione di “flessibilizzare” in maniera nuova e stimolante proprio la gestione/esecuzione del rapporto di lavoro del dipendente a tempo indeterminato.

Dopo la flessibilità dei contratti si parla ora di flessibilità del contratto, in particolare di quello che sino ad oggi era considerato il meno flessibile di tutti, e cioè il contratto a tempo indeterminato.

Vedremo gli sviluppi ma certamente il nuovo paradigma della organizzazione del lavoro all'interno delle imprese dovrà essere rivisto, con l'abbandono del concetto di equivalenza professionale a favore del più ampio ed elastico concetto di declaratoria contrattuale e di livello di inquadramento così come gli spazi aperti alla autonomia collettiva ed individuale.

A fianco di tale movimento si colloca la semplificazione delle tipologie contrattuali. Non siamo ancora al Testo Unico Semplificato ma la direzione è tracciata.

Per la verità qui non è chiarissimo il disegno riformatore, di sicuro non sono stati chiusi né ristretti i margini di utilizzo dei contratti flessibili, basta veder come escono comunque rafforzati sia il contratto a termine che la somministrazione, soprattutto quella a tempo indeterminato.



Più complesso e articolato il discorso sul contratto a progetto. Ed infatti l'abrogazione immediata del "progetto" introdotto come tutti sappiamo dall'art. 61 della ormai superata Legge Biagi del 2003 non porta con sé immediatamente una stretta (come molti volevano) delle collaborazioni, che al contrario, a me pare, potranno trovare nuova linfa nel sempre verde contratto di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c. che non è stato toccato per nulla.

Più complesso invece il discorso a partire dal 1 gennaio 2016, data in cui entrerà in vigore la vis attrattiva della disciplina del rapporto di lavoro subordinato per quelle collaborazioni, coordinate "deboli" che, a seguito della etero organizzazione da parte del committente circa le modalità ed i tempi di esecuzione, saranno soggette alla disciplina protettiva del rapporto di lavoro subordinato.

Qui sarà interessante vederne gli sviluppi soprattutto gestionali ai rapporti in corso e la risposta della giurisprudenza, ma è chiara qui l'intenzione del legislatore di scoraggiare le imprese all'uso di tali contratti in favore dell'utilizzo del contratto di lavoro subordinato, soprattutto quando questo diventa più "interessante" sia per i costi che per la effettiva disciplina di utilizzo.

Chiude il capitolo la nuova disciplina dell'art. 4 dei controlli a distanza, che seppure ancora bozza e non legge, di sicuro anticipa temi ed interessi importanti per il rapporto dialettico azienda/dipendente sui temi della privacy ma soprattutto sul controllo circa l'esatto adempimento della prestazione lavorativa.

In altre parole rimettendo il "rendimento" (parola troppo spesso diventata tabu) al centro del contratto e del sano e fisiologico rapporto azienda e dipendente. Insomma stiamo vivendo tempi importanti. ●
